

**STRUKTUR UND PROBLEMATIK DES BRITISCHEN
SYSTEMS DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN
SOZIALPARTNERN (INDUSTRIAL RELATIONS), UNTER
BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER ARBEITNEHMER-
VERTRETER AUF FIRMENEBENE (SHOP STEWARDS)**

von

Dipl.-Kfm. Hartmut Möhring

aus

Braubach/Rhein

1973



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548407_0010

**STRUKTUR UND PROBLEMATIK DES BRITISCHEN
SYSTEMS DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN
SOZIALPARTNERN (INDUSTRIAL RELATIONS), UNTER
BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER ARBEITNEHMER-
VERTRETER AUF FIRMENEBENE (SHOP STEWARDS)**

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Dr. rer. pol.)

an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

vorgelegt

von

Dipl.-Kfm. Hartmut Möhring

aus

Braubach/Rhein



Referent: Prof. Dr. Friedrich Wilhelm Schoberth, M.A.

Korreferent: Prof. Dr. Karl Gustav Specht

Tag der mündlichen Prüfung: 18. Juli 1973

INHALT

I. Einleitung	1
1.1. Aufgabenstellung und Zielsetzung	1
1.2. Bedeutung der Untersuchung	2
1.3. Aufbau der Untersuchung	3
1.4. Zusammenfassung	4
II. Grundlagen	5
2.1. Begriff der Eltern-Kind-Beziehung	5
2.2. Entwicklung der Eltern-Kind-Beziehung	6
2.3. Einflussfaktoren auf die Eltern-Kind-Beziehung	7
2.4. Zusammenfassung	8
III. Methodik	9
3.1. Stichprobenauswahl	9
3.2. Erhebungsinstrumente	10
3.3. Datenerhebung	11
3.4. Datenanalyse	12
3.5. Zusammenfassung	13
IV. Ergebnisse	14
4.1. Eltern-Kind-Beziehung	14
4.2. Entwicklung der Eltern-Kind-Beziehung	15
4.3. Einflussfaktoren auf die Eltern-Kind-Beziehung	16
4.4. Zusammenfassung	17
V. Diskussion	18
5.1. Ergebnisse	18
5.2. Diskussion	19
5.3. Zusammenfassung	20
VI. Literaturverzeichnis	21
6.1. Literaturverzeichnis	21
6.2. Zusammenfassung	22
6.3. Literaturverzeichnis	23
6.4. Zusammenfassung	24
6.5. Literaturverzeichnis	25
6.6. Zusammenfassung	26
6.7. Literaturverzeichnis	27
6.8. Zusammenfassung	28
6.9. Literaturverzeichnis	29
6.10. Zusammenfassung	30
6.11. Literaturverzeichnis	31
6.12. Zusammenfassung	32
6.13. Literaturverzeichnis	33
6.14. Zusammenfassung	34
6.15. Literaturverzeichnis	35
6.16. Zusammenfassung	36
6.17. Literaturverzeichnis	37
6.18. Zusammenfassung	38
6.19. Literaturverzeichnis	39
6.20. Zusammenfassung	40
6.21. Literaturverzeichnis	41
6.22. Zusammenfassung	42
6.23. Literaturverzeichnis	43
6.24. Zusammenfassung	44
6.25. Literaturverzeichnis	45
6.26. Zusammenfassung	46
6.27. Literaturverzeichnis	47
6.28. Zusammenfassung	48
6.29. Literaturverzeichnis	49
6.30. Zusammenfassung	50
6.31. Literaturverzeichnis	51
6.32. Zusammenfassung	52
6.33. Literaturverzeichnis	53
6.34. Zusammenfassung	54
6.35. Literaturverzeichnis	55
6.36. Zusammenfassung	56
6.37. Literaturverzeichnis	57
6.38. Zusammenfassung	58
6.39. Literaturverzeichnis	59
6.40. Zusammenfassung	60
6.41. Literaturverzeichnis	61
6.42. Zusammenfassung	62
6.43. Literaturverzeichnis	63
6.44. Zusammenfassung	64
6.45. Literaturverzeichnis	65
6.46. Zusammenfassung	66
6.47. Literaturverzeichnis	67
6.48. Zusammenfassung	68
6.49. Literaturverzeichnis	69
6.50. Zusammenfassung	70
6.51. Literaturverzeichnis	71
6.52. Zusammenfassung	72
6.53. Literaturverzeichnis	73
6.54. Zusammenfassung	74
6.55. Literaturverzeichnis	75
6.56. Zusammenfassung	76
6.57. Literaturverzeichnis	77
6.58. Zusammenfassung	78
6.59. Literaturverzeichnis	79
6.60. Zusammenfassung	80
6.61. Literaturverzeichnis	81
6.62. Zusammenfassung	82
6.63. Literaturverzeichnis	83
6.64. Zusammenfassung	84
6.65. Literaturverzeichnis	85
6.66. Zusammenfassung	86
6.67. Literaturverzeichnis	87
6.68. Zusammenfassung	88
6.69. Literaturverzeichnis	89
6.70. Zusammenfassung	90
6.71. Literaturverzeichnis	91
6.72. Zusammenfassung	92
6.73. Literaturverzeichnis	93
6.74. Zusammenfassung	94
6.75. Literaturverzeichnis	95
6.76. Zusammenfassung	96
6.77. Literaturverzeichnis	97
6.78. Zusammenfassung	98
6.79. Literaturverzeichnis	99
6.80. Zusammenfassung	100

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. <u>Grundlagen</u>	1
1.1. Sachlich-systematische Grundlagen	1
1.2. Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (Industrial Relations)	5
1.3. Kollektivverhandlungen	9
1.3.1. Historische Entwicklung	9
1.3.2. Inhalte	16
1.3.3. Ebenen	18
2. <u>Zentralisierte Kollektivverhandlungen</u>	20
2.1. Begriff	20
2.2. Verbreitung	22
2.3. Historische Entwicklung	24
2.3.1. Wirtschaftliche Motive	26
2.3.2. Strategische Motive	29
2.3.3. Verwaltungstechnische Motive	31
2.4. Technischer Ablauf	32
2.4.1. Zentralisierte Kollektivverhandlungen in der Privatwirtschaft	33
2.4.1.1. Arrangements auf freiwilliger Basis (Voluntary Machinery)	33
2.4.1.2. Arrangements auf gesetzlich vor- geschriebener Basis (Statutory Machinery)	36
2.4.1.2.1. Wages Councils	36
2.4.1.2.2. Fair Wages Resolu- tion	45
2.4.1.2.3. Gesetzgebung für ein- zelne Industriezweige	47
2.4.2. Zentralisierte Kollektivverhandlungen in der Öffentlichen Wirtschaft	48
2.4.2.1. Verstaatlichte Wirtschaftszweige	48
2.4.2.2. Civil Service	50
2.5. Inhalte	55
2.5.1. Procedure Agreements	57
2.5.2. Substantive Agreements	61

	Seite
3. <u>Dezentralisierte Kollektivverhandlungen</u>	75
3.1. Begriff	75
3.2. Historische Entwicklung	77
3.2.1. Grundlagen	77
3.2.2. Ursachen	83
3.2.2.1. Vollbeschäftigung	83
3.2.2.2. Technologische Veränderungen	86
3.2.2.3. Verbreitung des Systems der Leistungsentlohnung	87
3.2.2.4. Technische Veränderungen innerhalb der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen	89
3.2.2.5. Sonstige Ursachen	91
3.3. Inhalte	94
3.4. Methoden	98
4. <u>Die Problematik des aufgezeigten Systems</u>	107
4.1. Probleme bei zentralisierten Kollektivverhandlungen	107
4.1.1. Inhaltliche Beschränkungen	109
4.1.2. Beschränkungen aufgrund industrieller Basis	111
4.1.3. Probleme der Aufnahme von Produktivitätsverhandlungen	114
4.1.4. Mangelnde zeitliche Begrenzung von Abkommen	118
4.2. Probleme bei dezentralisierten Kollektivverhandlungen	127
4.2.1. Informalität	127
4.2.2. Fragmentartigkeit	134
4.2.2.1. Unterschiedliche Verhandlungspartner	135
4.2.2.1.1. Vielzahl der Gewerkschaften am Arbeitsplatz	135
4.2.2.1.2. Unterschiede in Struktur und Organisation der Gewerkschaften	140
4.2.2.1.3. Unterschiede in der Politik der Gewerkschaften	143

	Seite
4.2.2.1.4. Unterschiedliche Struktur der Wirtschaft	145
4.2.2.2. Bedeutung unterschiedlicher Zugeständnisse (Wage Drift)	147
4.2.3. Autonomie	158
5. <u>Besondere Problematik des dezentralisierten Systems: Shop Stewards</u>	161
5.1. Grundlagen	161
5.1.1. Begriff	161
5.1.2. Anzahl	165
5.2. Historische Entwicklung	170
5.3. Funktionen von Shop Stewards	179
5.3.1. Reichweite ihrer Aufgaben	179
5.3.2. Ursprüngliche Funktionen	181
5.3.2.1. Rekrutierung neuer Mitglieder	182
5.3.2.2. Einzug von Mitgliedsbeiträgen	184
5.3.2.3. Überwachung von Kollektivverträgen	186
5.3.2.4. Soziale Funktionen	187
5.3.3. Neuere Funktionen	188
5.3.3.1. Kommunikation	188
5.3.3.1.1. Kommunikation zwischen Management und Gewerkschaftsmitgliedern	189
5.3.3.1.2. Kommunikation zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaften	192
5.3.3.1.3. Kommunikation auf zwi- schengewerkschaftlicher Ebene	195
5.3.3.2. Verhandlung	197
5.4. Spannungsbereiche von Shop Stewards	201
5.4.1. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Gewerkschaftsmitgliedern	205
5.4.2. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Management	212
5.4.2.1. Präferenzen des Managements für Shop Stewards	212

	Seite
5.4.2.2. Konflikte zwischen Management und Shop Stewards	218
5.4.3. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Gewerkschaften	230
5.4.3.1. Verhältnis zwischen Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären auf lokaler Ebene	230
5.4.3.2. Problematik der gewerkschaftlichen Niederlassungen auf lokaler Ebene (Branches)	245
6. <u>Neuere Ansätze zur Lösung der aufgezeigten Probleme</u>	258
6.1. Zusammenfassung des skizzierten Systems	258
6.2. Vorschläge der Donovan-Commission (1968)	262
6.3. Vorschläge der Labour Party: 'In Place of Strife' (1969)	268
6.4. Vorschläge der Conservative Party: 'Fair Deal at Work' (1968) und der Industrial Relations Act (1971)	274
Literaturverzeichnis	282

1. Grundlagen

1.1. Sachlich-systematische Grundlagen

Der am 1. Januar 1973 vollzogene Beitritt Großbritanniens zur Europäischen Gemeinschaft legt eine intensive Beschäftigung mit den Problemen dieses zukünftig noch bedeutender werdenden Wirtschaftspartners nahe. Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag zum Verständnis Großbritanniens im Bereich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern leisten, zumal sich gerade auf diesem Gebiet erhebliche Unterschiede in den Systemen beispielsweise zur Bundesrepublik Deutschland auf tun, die einem Verständnis der Situation in Großbritannien entgegenstehen könnten.

Zwar haben die gängigen Informationsmedien großen Anteil daran, daß dem aufmerksamen Beobachter ein Teil dieser Probleme bereits zugänglich gemacht worden ist, dies jedoch nur sehr selten in systematischer, emotionsfreier Form. Infolgedessen ist es Aufgabe dieser Arbeit, empirische Erscheinungsformen von Strukturen und Problemen im Bereich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien zu erfassen und systematisch darzustellen.

Dieses Vorhaben ist aus zwei Gründen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Zum einen zeichnet sich das Forschungsobjekt durch eine derartige Interdependenz seiner Elemente aus, daß eine isolierte Betrachtungsweise einzelner Bestandteile kaum möglich ist. Diese These impliziert gleichzeitig, daß bereits das Gesamtthema dieser Arbeit wiederum ohne Verständnis des dazu gehörenden 'Umfeldes' kaum in seiner ganzen Bedeutung erkannt werden kann. Praktische Konsequenzen hat dieser Aspekt insofern, als hier und da mit wechselnder Intensität auf Gesamtzusammenhänge hingewiesen werden

muß, was im Rahmen einer solchen Arbeit immer lückenhaft bleiben muß. Um dennoch eine durchgängige klare Linie zu gewährleisten, ist deshalb versucht worden, den Textteil so übersichtlich und 'geradlinig' wie möglich zu gestalten und Hinweise über zusätzliche - durchaus mit dem Thema zusammenhängende und diskutierenswerte - Teilaspekte in entsprechenden Fußnoten zu geben.

Zum zweiten ergibt sich das Problem der rationalen Erfäßbarkeit einer Situation, die eine große Anzahl von stark gefühlbetonten Momenten beinhaltet, die sich einer objektiven Zugänglichkeit weitgehend entziehen. Anders als in der Bundesrepublik Deutschland nämlich kann das britische System auf eine mehr als einhundert Jahre alte historische Entwicklung mit allen nur denkbaren Ausprägungsformen, wie sie die dauernde evolutionäre Veränderung einer Gesellschaft hervorruft, zurückblicken. In der Bundesrepublik Deutschland hingegen hat das Ende des 2. Weltkrieges die Chance geboten, ein völlig zerschlagenes System nach modernen, ausschließlich sachlichen Gesichtspunkten zu konzipieren. Dabei war es möglich, Erfahrungen der Vergangenheit mit ins Kalkül zu ziehen, und unter diesem Aspekt ist es nicht mehr verwunderlich, daß ein bedeutender Vorschlag zur Neustrukturierung des westdeutschen Systems von englischen Gewerkschaftsführern gemacht worden ist: die Organisation der deutschen Gewerkschaften auf Industriebasis.¹⁾ Ein solches Vorgehen ist jedoch in Großbritannien nicht denkbar. Reformen können dort nur mit anderen Mitteln durchgeführt werden.²⁾

1) Vgl. Einhundert Jahre Gewerkschaften der Holzarbeiter; in HOLZARBEITERZEITUNG, September 1968, S. 50.

2) Vgl. das Kapitel 6. der Arbeit.

Daß Reformen in Großbritannien unumgänglich sind, ist eine Erkenntnis, die diese Arbeit liefern kann. Sie soll jedoch gleichzeitig auf die damit verbundenen Schwierigkeiten hinweisen.

Im Rahmen der Arbeit wird der Staat als dritter - und maßgeblich an Reformen interessierter - Sozialpartner bewußt nur am Rande behandelt, um das System nicht zu kompliziert darstellen zu müssen. Einer derartigen Vorgehensweise kommt die Tatsache entgegen, daß sich die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Großbritannien fast ausschließlich auf freiwilliger Basis entwickelt haben. Besonderheiten hinsichtlich der Stellung des Staates zu den anderen Sozialpartnern werden aber an den entsprechenden Stellen erwähnt.¹⁾

Nach der Klärung des Begriffs 'Industrial Relations' wird unter der Annahme, daß Kollektivverhandlungen den wesentlichen Bestandteil der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern ausmachen, zunächst ein kurzer Abriss über historische Entwicklung, Inhalte und Ebenen von Kollektivverhandlungen gebracht, bevor diese in ihre beiden Hauptaspekte - zentralisierte und dezentralisierte Kollektivverhandlungen - zerlegt werden (Kapitel 2. und 3.), um bereits dadurch die Möglichkeit zum besseren Verständnis der These einer Untersuchungskommission zu geben: "Britain has two systems of industrial relations. The one is the formal system embodied in the official institutions. The other is the informal system created by the actual behaviour of trade unions and employers' associations, of managers, shop stewards and workers."²⁾

1) So beispielsweise in den Kapiteln 2.4.1.2., 2.4.2. und 6..

2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; London 1968, S 46.

... In Britain the informal system is often at odds with the formal system."¹⁾ Diese Feststellung erhält deshalb bereits in der Gliederung der vorliegenden Arbeit Gewicht, da sich zwischen den Begriffen 'zentralisiert' und 'formal' auf der einen sowie 'dezentralisiert' und 'informal' auf der anderen Seite in der Praxis eine weitgehende Übereinstimmung ergibt.

Im Kapitel 4. folgt die Behandlung einiger für beide Arten von Kollektivverhandlungen charakteristischer Probleme. Im Anschluß daran wird versucht, e i n e n Problemkreis aus dem Bereich des dezentralisierten Subsystems besonderer Beachtung zu unterziehen: dem Arbeitnehmervertreter auf Firmenebene (Shop Steward). Abgesehen von Praktikabilitätsgesichtspunkten bei der Gliederung läßt sich die Heraushebung dieses Teils in einem besonderen Hauptkapitel durchaus durch die Bedeutung rechtfertigen, die den Shop Stewards im heutigen System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien beigemessen werden muß. Das mag insbesondere im Kapitel 5.4. zum Ausdruck kommen.

Die im abschließenden Kapitel 6. skizzierten Lösungsansätze, die in den Jahren 1968 bis 1971 publiziert worden sind, werden zwar in erster Linie auf die im Rahmen der Arbeit behandelten Teilaspekte bezogen; eine ganze Anzahl von Vorschlägen ist jedoch in übergeordneten - nicht teilbaren - Zusammenhängen entwickelt worden, so daß auch sie Erwähnung finden müssen. Die letzten berücksichtigten Entwicklungen datieren in den Sommer und Herbst 1972, um auch die Reaktionen auf den am 1. Februar 1972 in Kraft getretenen Industrial Relations Act noch berücksichtigen zu können.

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; London 1968, § 52.

1.2. Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (Industrial Relations)

Seit der Forderung DUNLOPS, 'industrial relations' als selbständige Wissenschaft zu lehren¹⁾, ist es wiederholt zu Auseinandersetzungen über den möglichen Inhalt dieses Begriffs gekommen. Eine allgemein anerkannte Definition gibt es nicht, zumal "it has not been characterized, like many other fields of study, by a central body of analytical concepts and systematic theories. Instead, it has borrowed concepts, theories, and techniques from a wide range of disciplines including anthropology, economics, history, law, political science, psychology, and sociology."²⁾

Infolgedessen wird jeder Versuch, den Inhalt des Begriffs 'industrial relations' zu umreißen, "a fruitless exercise in semantics, for much depends upon the disciplinary approach of the teacher, the extent to which he is able to rely upon supporting courses, and his teaching objectives".³⁾

Wenn dem Begriff in der Vergangenheit ein durchgängiges, verbindendes Element zugeschrieben worden war, so war es das der 'Arbeit'. Diese Einstellung ist in den letzten zwei Jahrzehnten erheblich kritisiert worden⁴⁾ und hat zu den Ergebnissen von

1) Vgl. DUNLOP, J.T.: Industrial Relations Systems; New York 1958, S. 5.

2) BAIN, G.S. und WOOLVEN, G.B.: Primary Materials in Industrial Relations; London 1971, S. 1/2.

3) GILL, J.: One Approach to the Teaching of Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VII, No.2, Juli 1969, S. 265.

4) So beispielsweise bei CHAMBERLAIN, N.W.: Issues for the Future; Proceedings of the Thirteenth Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, New York 1960, S. 101 ff..

DUNLOP and FLANDERS geführt, die das vereinigende Element in der Stellung der 'industrial relations' als Bestandteil eines weiter gefaßten sozialen Systems sehen (Figur 1). "The industrial relations system is not coterminous with the economic system: in some respects the two overlap and in other respects both have different scopes. The procurement of a workforce and the setting of compensation for labour services are common centres of interest. A systematic explanation of production, however, is within economics but outside the scope of industrial relations. The full range of rule-making governing the workplace is outside the scope of an economic system but central to an industrial relations system."¹⁾ Das System der 'industrial relations' besteht aus den Arbeitnehmern und deren Organisationen, den Arbeitgebern und deren Organisationen und dem Staat - "interacting in a context comprised of the labour and product markets and the work-place and social environments. The major concern or output of this system is the establishment and administration of a network or 'web of rules' which governs the process of job regulation. In short, the subject of industrial relations may be defined as the study of the institutions and processes, whether formal or informal, structured or unstructured, of job regulation."²⁾

1) DUNLOP, J.T.: Industrial Relations Systems; a.a.O., S. 5/6.

2) BAIN, G.S. und WOOLVEN, G.B.: Primary Materials in Industrial Relations; a.a.O., S. 2.

In ähnlicher Weise äußert sich FLANDERS: "The subject deals with certain regulated or institutionalized relationships in industry. Personal, or in the language of sociology, 'unstructured' relationships have their importance for management and workers, but they lie outside the scope of a system of industrial relations."

Forts. Fußn. 2)

FLANDERS, A.: Industrial Relations - What is Wrong with the System?; London 1965, S. 10.

Dieser Ansatz darf - mit Einschränkungen - auch dem DONOVAN-REPORT zugeschrieben werden.

Vgl. PARKER, S.R. und SCOTT, M.H.: Developing Models of Workplace Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IX, No.2, Juli 1971, S. 215.

Einen gänzlich unterschiedlichen Ansatzpunkt hat beispielsweise MARGERISON als Vertreter des 'behavioural approach'. "It would appear ... that industrial relations as it is at present construed is more concerned with studying the resolution of industrial conflict than with its generation. The emphasis tends, therefore, to be put more on the consequences of industrial dispute than on its causes. It would seem from Flanders' views that industrial relations problems do not arise until they come within the formal ambit of the rules of the industrial relations system. To counter this I would suggest that conflict is the basic concept that should form the basis of the study of industrial relations."

MARGERISON, C.J.: What do we Mean by Industrial Relations? - A Behavioural Science Approach; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VII, No.2, Juli 1969, S. 273/274.

Einen interdisziplinären Ansatz schlagen beispielsweise auch HAMEED, SOMERS und GOTTSCHALK vor.

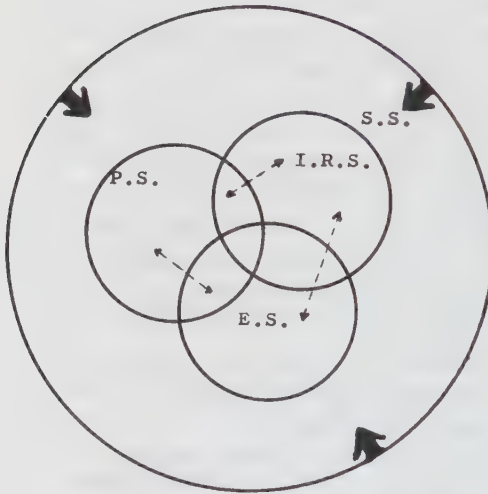
Vgl. HAMEED, S.M.A.: Theory und Research in the Field of Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. V, No.2, Juli 1967, S. 222/223.

Vgl. GOTTSCHALK, A.W.: Industrial Relations and the Behavioural Scientist; in Personnel Management, Vol. 5, No.2, Februar 1973, S. 33.

Vgl. auch DAVEY, H.W.: Contemporary Collective Bargaining; Englewood Cliffs 1972, S. 91/92.

Figur (1)¹⁾

Relationships of the Industrial Relations System
to Wider Society



- S.S. = total social system or wider society
I.R.S. = industrial relations system
E.S. = economic system
P.S. = political system
➡ = an exogenous influence
↔ = an inter-relationship

1) BLAIN, A.N.J. und GENNARD, J.: Industrial Relations Theory - A Critical Review; in British Journal of Industrial Relations, Vol.VIII, No.3, November 1970, S. 393.

1.3. Kollektivverhandlungen

1.3.1. Historische Entwicklung

Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden kommen grundsätzlich im Prozeß des Aushandelns und der praktischen Anwendung von gemeinsamen Abkommen zum Ausdruck.¹⁾ Ergebnis derartiger Verhandlungen ist in der Regel ein 'collective bargain'²⁾ - nach BEATRICE WEBB ein Begriff "to describe an agreement concerning pay and conditions of work settled between trade unions on the one hand and an employer or association of employers on the other".^{3), 4)} Damit wird

-
- 1) Auch MILLER betont, daß "while the negotiation of agreements is an essential feature of bargaining, it is by no means the total process. At least equally important, and perhaps more important in the final analysis, is the art or technique of living with the results of negotiations. This phase of the process is not only the acid test of the negotiations that preceded it but is also likely to influence the outcome of future negotiations".

MILLER, J.W.: Power, Politics, and the Prospects for Collective Bargaining: An Employer Viewpoint; in JACKS, S.M. (Hrsg.): Issues in Labor Policy - Papers in Honour of Douglas Vincent Brown; Cambridge, Mass., 1971, S. 144.

Vgl. auch FLANDERS, A.: Collective Bargaining - A Theoretical Analysis; in FLANDERS, A. (Hrsg.): Management and Unions - the Theory and Reform of Industrial Relations; London 1970, S. 218.

- 2) Der Begriff 'collective bargain' taucht im hier gebrauchten Sinn erstmalig bei BEATRICE WEBB auf in ihrem Buch 'The Cooperative Movement in Great Britain', London 1891, S. 217.
- 3) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, London 1968, § 31.
- 4) Diese Definition erscheint heute bezüglich des Inhalts von Kollektivverhandlungen überholt. Vgl. die Kapitel 1.2., 2.5. und 3.2..

das 'collective bargaining' abgegrenzt zum 'individual bargaining', bei dem die Arbeitskräfte ihre Arbeitsbedingungen und Entgelte einzeln mit den entsprechenden Arbeitgebern aushandeln.¹⁾

-
- 1) "In unorganisirten Gewerben nimmt der einzelne Arbeiter, der sich um eine Arbeitsstelle bewirbt, die von dem Unternehmer gemachten Bedingungen an oder er lehnt sie ab, ohne mit seinen Arbeitsgefährten in Verbindung zu treten und ohne einen anderen Punkt als die Bedürfnisse seiner Lage in Ueberlegung zu ziehen. Er schließt mit dem Unternehmer über den Verkauf seiner Arbeitskraft einen streng individuellen Vertrag ab. Wenn aber eine Gruppe von Arbeitern sich vereinigt und Vertreter abschickt, die für die ganze Körperschaft die Verhandlungen führen, ändert sich die Sachlage sofort. Anstatt daß der Unternehmer eine Reihe einzelner Verträge mit isolirten Individuen abschließt, sieht er sich jetzt einem Kollektivwillen gegenüber und setzt durch einen einzigen Vertrag die Grundsätze fest, nach denen zur Zeit alle Arbeiter einer bestimmten Gruppe, Klasse, oder eines Grades von ihm angenommen werden. Wenn z.B. in einer Tischlerei ein neues Modell angefertigt werden soll, halten die Arbeiter der Werkstätte eine kurze und formlose Versammlung ab, um den Preis seiner Ausführung zu bestimmen. Sie legen ihrer Berechnung die Ueberlegung zu Grunde, ob sie unter Berücksichtigung der Neuheit und der besonderen Art der Arbeit im Stande sind, dabei einen ebenso hohen Stundenlohn, wie früher, zu erzielen. Unterdessen hat der Werkmeister die Arbeit nach seiner Methode, meist nach ziemlich denselben Grundsätzen, wie die Arbeiter, abgeschätzt und ist wahrscheinlich zu einem etwas niedrigeren Preise gelangt. Der Vertreter der Arbeiter bespricht die Angelegenheit mit dem Werkmeister und ein Kompromiß wird abgeschlossen, durch den der Preis der betreffenden Arbeit für die ganze Werkstätte bestimmt wird. Dieser Vorgang unterscheidet sich von dem ersten, bei dem eine Reihe individueller Verträge mit den einzelnen Arbeitern abgeschlossen werden, dadurch, daß die besonderen Bedürfnisse des Einzelnen außer Ansatz bleiben. Bei privaten Verhandlungen mit einzelnen Arbeitern hätte der Werkmeister einige von ihnen vielleicht in einer solchen Nothlage gefunden, daß er sie hätte dahin bringen können, die Arbeit lieber zu jedem Preise anzunehmen, als sich der Gefahr auszusetzen, auch nur einen halben Tag arbeitslos zu sein. Andere Arbeiter wiederum von besonderer Kraft und Aus-

Die letztgenannte Form des individuellen Aushandelns war die bis zur Industriellen Revolution vorherrschende Methode, die jedoch zu Beginn des 19. Jahrhunderts durch die Errungenschaften der Industriellen Revolution in Frage gestellt wurde. Industrielle Entwicklung, technologischer Fortschritt und wirtschaftliche Veränderungen stellten den Arbeitnehmer vor gänzlich neue Probleme, die allein zu lösen er nicht imstande war.¹⁾ So wurden traditionelle Fachberufe durch den Einsatz

Forts. Fußn. 1)

dauer wären im Stande gewesen, ihren Standard-Wochenlohn bei Stücklohnsätzen zu erreichen, bei denen ein Durchschnittsarbeiter nicht existieren kann. Durch die Methode der kollektiven Vertragsschließung wird der Werkmeister daran gehindert, sich die Konkurrenz dieser beiden Klassen von Arbeitern zu Nutze zu machen, um das Einkommen der übrigen Arbeiter herabzudrücken. Der verhungernde Arbeiter erhält seine Arbeit zu denselben Stücklohnsätzen, wie der Arbeiter, der im Stande wäre, einen Kampf für seinen gewöhnlichen Lohn aufzunehmen. Der überlegene Handwerker behält alle Vortheile, die er über seine Arbeitsgefährten besitzt, ohne aber durch seine Überlegenheit den Wochenlohn des gewöhnlichen Arbeiters herabzudrücken".

WEBB, S. und WEBB, B.: Theorie und Praxis der Englischen Gewerkvereine (Industrial Democracy), Bd. I, 2. Aufl., Stuttgart 1906, S. 134/135.

- 1) Die sich abzeichnende Entwicklung des 'collective bargaining' hat jedoch das 'individual bargaining' nicht ersetzt, sondern stellt lediglich eine sinnvolle Ergänzung dar, die sich nach FLANDERS auf einer anderen Ebene bewegt. "A collective agreement ... does not commit anyone to buy or sell labour. It does something quite different. It is meant to ensure that when labour is bought and sold ... its price and the other terms of the transaction will accord with the provisions of the agreement. These provisions are in fact a body of rules intended to regulate among other things the terms of employment contracts. Thus collective bargaining is itself essentially a rule-making process, and this is a feature which has no proper counterpart in individual bargaining."

FLANDERS, A.: Collective Bargaining - A Theoretical Analysis; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 1, März 1968, S. 4.

von Maschinen gegenstandslos, und die Sicherheit des Arbeitsplatzes geriet durch die Wirtschaftsphilosophie des 'Laissez - faire' in Bedrängnis.¹⁾

Die für den Arbeitnehmer ungünstige Arbeitsmarktsituation veranlaßte zunächst zwei große Gruppen von Arbeitern, die von der Industriellen Revolution polarisiert worden waren, zu Selbsthilfemaßnahmen. "Firstly, there were the skilled craftsmen who were able effectively to protect their vocational interests through a combination of strong local organisation and the successful imposition of restriction on entry into their trades. In addition, the organisations representing workers in the new factory trades, such as cotton textiles, were able to develop effective collective bargaining procedures based on the collective strength of workers employed in large-scale enterprises and to use piecework wage systems as a basis for negotiations with the factory owners".²⁾

Unter Berücksichtigung der den Auswirkungen der Industriellen Revolution vorangegangenen Situation erscheint jedoch die Tatsache verständlich, daß sich der Schritt von bloßer Selbsthilfe durch die Gewerkschaften bis hin zu freiwilligen Kollektivverhandlungen nicht ohne Schwierigkeiten evolutionär voll-

Forts. Fußn. 1)

An anderer Stelle schreibt FLANDERS: "It is more correct then to refer to collective bargaining as regulating, rather than replacing, individual bargaining."

Ebenda, S. 6.

- 1) Vgl. BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; in Roberts, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations; London 1968, S. 93.

Vgl. auch MINISTRY OF LABOUR (Hrsg.): In Place of Strife - A Policy for Industrial Relations; London 1969, § 5.

- 2) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 93.

zogen haben kann. Denn "one way of looking at collective bargaining is to note that its effect is to impose limits on the freedom of the employers to run their business as they think fit".^{1), 2)}

Mußte bereits die Anerkennung von Gewerkschaften von Seiten des Staates und der Arbeitgeber als ein ungeheurer Eingriff in den unternehmerischen Wirkungsbereich angesehen werden, so galt dies für die Einwilligung in Kollektivverhandlungen in besonderem Maße.³⁾

Damit wird deutlich, daß das Phänomen der Kollektivverhandlungen nicht nur auf dem Boden gegenseitiger Übereinstimmung basieren kann, "it also rests on the capacity of trade unions to withhold the labour of their members".⁴⁾ Eine ganze Anzahl umfangreicher Streiks, insbesondere im Baugewerbe

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; London 1968, S. 76.

2) Vgl. zur ideologischen Auseinandersetzung zwischen Unternehmern und Gewerkschaften insbesondere SYKES, A.J.M.: The Resolution of Conflict; London 1972, S. 3 ff..

3) TRACEY schreibt zur Bedeutung der gewerkschaftlichen Entwicklung: "To think of trade unions simply as organisations of wage earners for their defence against capitalist exploitation and oppression is to limit their significance in the evolution of democratic institutions. Trade unions are as much part of the movement towards democracy and freedom as parliamentary institutions are, and the still older institutions of local self-government. It is not an exaggeration of historical facts to say that the rise of the trade unions in this country coincided with the birth of parliamentary democracy. Organised labour has been the main source of the power which fostered the development of free citizenship and became the mainstay of democratic government."

TRACEY, H.: Trade Unionism, its Origins, Growth, and Role in Modern Society; Labour Party Educational Series, No.1, London 1952, S. 11/12.

4) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 77.

und in der Maschinenbauindustrie "partly resulting from the employers' attempts to diminish the strength of the unions or to eradicate collective organisation among their employees altogether"¹⁾, begleitete deshalb die Entwicklung zum System der Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf freiwilliger Ebene. Für die Arbeitnehmer bedeutete dieses System in erster Linie einen Schutz ihrer Interessen in dreierlei Hinsicht: "First of all, in the presence of a reserve army of unemployed, it eliminated the competition which would otherwise exist among them to offer their services at a lower price than their fellow-workers for the sake of securing employment. Secondly, by the application of their collective strength they could in favourable conditions compel employers to concede wage advances and other improvements in their terms of employment. Thirdly, collective bargaining by introducing 'the rule of law' into industrial relations protected individual employees against arbitrary treatment by management in the form of favouritism or victimisation".²⁾

Die Stellung des Staates zu den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, insbesondere seine Möglichkeit des Eingreifens auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, war recht unterschiedlich. Konnte die Gewerkschaftsbewegung in ihren Anfängen keine Unterstützung durch den Staat erwarten³⁾,⁴⁾, änderte sich die Haltung der

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 94.

2) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 77.

3) Ebenda.

4) Vgl. dazu auch MACDONALD, D. F.: The State and the Trade Unions; London 1960, S. 140 ff..

Regierung mit Veröffentlichung des Untersuchungsberichts einer königlichen Kommission im Jahre 1867 grundlegend.¹⁾ Die Daseinsberechtigung der Gewerkschaften sowie ihr Teilnahmerecht an Kollektivverhandlungen wurden offiziell anerkannt.²⁾

Wo immer jedoch die Gewerkschaften stark genug waren, haben sie unter allen Umständen versucht, ohne die Unterstützung einer Regierung auszukommen, sie lediglich als beratendes Gremium in Anspruch zu nehmen.³⁾ Da auch die Arbeitgeberseite

-
- 1) Im britischen Recht ist die Koalitionsfreiheit in bezug auf Gewerkschaften nicht ausdrücklich verankert. Indirekt wird sie jedoch vom Staat akzeptiert, so etwa durch Annahme der 'Freedom of Association and Protection of the Right to Organize' - Konvention des International Labour Office aus dem Jahre 1948.

Vgl. RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; London 1964, S. 12.

"In this country, Parliament has recognised the principle in the Acts which govern nationalised industries. The principle is indirectly recognised in Acts which oblige employers to observe Fair Wages Resolutions".

NATIONAL UNION OF GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS: Minutes of Evidence, taken before the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1966, S. 1787.

- 2) "At the end of the last century the State again took an active part, and has found the role it is expected to play increasing in scope ever since."

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING: British Trade Unionism - Five Studies by PEP; London 1955, S. 52.

- 3) Vgl. FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 76.

Vgl. WOODCOCK, G.: The Trade Union Movement and the Government; Leicester 1968, S. 6.

Über die Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem Staat als Partner im System der Kollektivverhandlungen vgl. ausführlich:

NATIONAL UNION OF GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS: Minutes of Evidence; a.a.O., S. 1774.

die Kontrolle durch den Staat zu vermeiden versuchte,¹⁾ hatte sich das System der freiwilligen Kollektivverhandlungen um 1900 in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen weitgehend etabliert.²⁾

Die Wirtschaftskrise der 20er Jahre dieses Jahrhunderts bedeutete noch einmal einen schweren Rückschlag in der Entwicklung von Kollektivverhandlungen und "... not until the early 'thirties, when recovery from the great depression set in, did collective bargaining start to conquer ground again on a massive scale in the free countries".³⁾

1.3.2. Inhalte

Inhaltlich sind den Kollektivverhandlungen theoretisch keine Grenzen gesetzt. Ihre Ergebnisse zerfallen jedoch in zwei Hauptkategorien, 'procedure agreements' und 'substantive agreements', deren Be-

1) Vgl. aber BRAUN: "Labor organizations grew up under the policy of voluntary unionism. Compulsion in organizational matters came primarily from employers who sought to prevent unionization."

BRAUN, K.: The Right to Organize and its Limits - A Comparison of Policies in the United States and Selected European Countries; Washington 1950, S. 174/175.

2) "History still points, rightly or wrongly, to the continued exclusion of law and the lawyers from the traditional trade union preserves."

Evans on Law; in NEW SOCIETY, 1. Februar 1968, S. 148.

Vgl. dazu auch O'HIGGINS, P.: Industrial Legislation; in New Society, 28. März 1968, S. 452 ff..

3) FLANDERS, A.: The Changing Character of Collective Bargaining; in Employment and Productivity Gazette, Dezember 1969, S. 1100.

deutung es im folgenden noch eingehender zu behandeln gilt.¹⁾

'Procedure agreements' beschäftigen sich "with the procedures for reaching substantive agreements and for dealing with disputes which may arise in the establishments within the industry".²⁾ Anders dagegen die 'substantive agreements', "which deal with matters such as rates of pay, hours of work, overtime rates and holiday arrangements".³⁾

Inhalt der 'substantive agreements' ist folglich in erster Linie die Festlegung von Löhnen und Gehältern sowie der Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden. "Other matters which may be dealt with by collective agreements in this country include the employment of apprentices or juvenile labour, training schemes, job demarcation, work sharing, redundancy, discipline and promotion".⁴⁾ Im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten von Amerika jedoch "they rarely deal with compulsory union membership, security of employment according to seniority or work-sharing principles and employer-financed welfare benefit schemes or 'fringe benefits'. More recently, but mainly in the nationalised industries, pensions for manual workers have become a bargaining issue for the first time".⁵⁾

1) Vgl. die Kapitel 2.5.1. und 2.5.2..

2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 32.

3) Ebenda.

4) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 79.

5) Ebenda.

Ein Versuch der theoretischen Abgrenzung der Einflußsphären beider Parteien für Verhandlungszwecke, wie er in mehreren 'procedure agreements' in der Maschinenbauindustrie seit 1922 gemacht worden ist, muß zum Scheitern verurteilt sein. Dort heißt es u.a.: "The Employers have the right to manage their establishments and the Trade Unions have the right to exercise their functions".¹⁾ Damit wird die Interdependenz der Entscheidungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite verkannt.²⁾ In der Praxis läßt sich demnach eine derartige Abgrenzung nicht durchführen.

1.3.3. Ebenen

Hinzu kommt, daß die Begriffe 'Arbeitgeberseite' und 'Arbeitnehmerseite' unterschiedliche Inhalte haben können, die im wesentlichen die jeweilige Verhandlungsebene definieren. So können auf Arbeitnehmerseite beispielsweise Gewerkschaften auf Firmen-, lokaler-, Bezirks- oder nationaler Ebene oder Gewerkschaftszusammenschlüsse jeglicher Art als Verhandlungspartner auftreten. Entsprechendes gilt für die Arbeitgeberseite.

Aus diesem Wirrwarr von möglichen Verhandlungskombinationen haben sich zwei Ebenen herausgeschält, die für die heutigen Kollektivverhandlungen

-
- 1) PROCEDURE - MANUAL WORKERS AGREEMENT between Engineering Employers' Federation and the Trade Unions; London, 2. Juni 1922, erweitert am 10. August 1955, S. 1.
 - 2) Vgl. VAN BEINUM, H.: Industrial Relations on the Shop Floor; in Personnel Management, hrsg. von The National Development and Management Foundation of South Africa, Johannesburg 1967, S. 3.

gen in Großbritannien bestimmend sind: nationale und lokale Kollektivverhandlungen.¹⁾, 2) Die Frage nach der Anwendung der einen oder der anderen Methode ist gleichbedeutend mit der Frage nach der Zentralisierung oder Dezentralisierung des Verhandlungsablaufs. "The history of the German and French Trade Union movements reveals two opposite models of organisation - the one based on extreme centralisation of control, the other allowing extreme local autonomy."³⁾ Die britische Gewerkschaftsbewegung scheint in sehr vielen Punkten zwischen diesen Extremen zu stehen, "without the discipline and docility which characterise the German working class, without that enthusiastic conception of liberty which makes the normal Frenchman regard the German system with such distaste".⁴⁾ Die Tatsache jedoch, daß sich in Großbritannien keine eindeutige Linie abgezeichnet und sich das britische System nach LLOYD "in a more or less haphazard fashion"⁵⁾ entwickelt hat, hat zu Spannungen zwischen zentralisierten und dezentralisierten Kräften geführt, die heute das System der Kollektivverhandlungen in Großbritannien weitgehend charakterisieren.

1) "Great Britain has what the Ministry of Labour has termed a 'two-tier bargaining system'. There are national bargains on an industry basis between the unions concerned and the major employers! federation, and there are local bargains reached at the factory level between management and shop stewards."

STIEBER, J.: Unauthorized Strikes under the American and British Industrial Relations Systems; in British Journal of Industrial Relations, Vol.VI, No.2, Juli 1968, S. 235.

- 2) Zur Auseinandersetzung über die Begriffe 'national' und 'lokal' vgl. die Kapitel 2.1. und 3.1..
- 3) LLOYD, L.M.: Trade Unionism; London 1928, S. 145.
- 4) Ebenda.
- 5) Ebenda.

2. Zentralisierte Kollektivverhandlungen

2.1. Begriff

Über die Zweckmäßigkeit der Begriffe 'national bargaining' und 'national agreement' bestehen unterschiedliche Auffassungen. VAN BEINUM unterscheidet drei Beziehungsebenen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern:

- "1) The national level where the union participates with government and employer organisations in long term planning and development;
- 2) The industrial and company level where management and the union are involved in direct negotiations concerning the conditions of employment of specific categories of workers;
- 3) The shop floor level where the management - union relationship is concerned with the local working conditions of specific workers in a specific work situation, and with the relationship between workers and their tasks".¹⁾

FLANDERS spricht von 'national agreements', meint damit jedoch die von VAN BEINUM unter 2) aufgeführte Ebene. Den Begriff 'industry-wide agreements' lehnt er ab mit der Begründung: "Process industries, for example, invariably have separate agreements and negotiating machinery for production and maintenance workers; and it is very rare indeed for manual and non-manual workers to be covered by the same agreements"²⁾. Damit bringt FLANDERS zum Ausdruck, daß es sehr selten zum Abschluß von Verträgen kommt, die tatsächlich für alle Beschäftigten in einem Industrie-

1) VAN BEINUM, H.: Industrial Relations on the Shop Floor; a.a.O., S. 3/4.

2) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 80.

zweig Gültigkeit haben. Stattdessen wird zum Kriterium für die Rechtfertigung des Ausdrucks 'national agreement', "that most of the important written collective agreements in this country are negotiated by the national officials of trade unions and employers' associations".¹⁾

Damit weicht FLANDERS von der Auffassung des DONOVAN-REPORTS ab, der vom 'industry-wide agreement' spricht, diesen Begriff für "a more precise term than 'national agreement'."^{2), 3)} hält und ihn definiert als "an agreement between an employers' association (or in some instances two or more associations) and a trade union (or, more commonly, two or more unions or a federation of unions) which is intended to operate throughout an industry".⁴⁾

An anderer Stelle jedoch ist auch im DONOVAN-REPORT indirekt davon die Rede, daß in einigen Fällen von 'industry-wide agreements' nicht gesprochen werden kann: "In many industries there are no industry-wide agreements relating to white-collar workers ... In many industries maintenance workers' unions also negotiate separately from the unions of process or production workers, as in the chemicals industry. The bus industry partitions its negotiations in an unusual fashion. The London Transport Board negotiates separately from the provinces, and outside London the municipal bus undertakings negotiate

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 80.

2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 32.

3) Allerdings ohne nähere Begründung.

4) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 32.

separately from the so-called 'company' undertakings".¹⁾ Damit erfolgt de facto wieder eine Annäherung an FLANDERS.

Sowohl FLANDERS als auch der DONOVAN-REPORT kennen also die von VAN BEINUM angeführte oberste Ebene nicht, was sich wohl dadurch erklären läßt, daß es sich bei der gemeinsamen volkswirtschaftlichen Planung nicht primär um die Konfrontation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern handelt. Im folgenden sollen 'industry-wide bargaining' sowie 'national bargaining' gemeinsam verwendet werden und zum Ausdruck bringen, daß

1. in der Absicht verhandelt wird, tatsächlich ein Abkommen zustande zu bringen, das für einen ganzen Industriezweig Gültigkeit hat.
2. diese Absicht in der überwiegenden Zahl von Fällen auch realisiert wird.

2.2. Verbreitung

Über die weite Verbreitung derartiger Abkommen bestehen keine Zweifel. "Today, all major industries, with the exception of oil refining, are covered by national agreements negotiated between an employers' association and one or more unions".²⁾

Die CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY schätzt, "that out of a total of about 24 million workers in this country, nearly 13 million or over 55 per cent. of

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S 54.

2) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 96.

the total are covered by national agreements. If we add those who are covered by Wages Councils the number becomes nearly 17 million or over 72 per cent. of the total".^{1), 2)}

Warum die Verbreitung von 'national agreements' nicht noch größer ist, hat seine Ursache in einer ganzen Anzahl von Gründen. "In the steel industry, for example, because of the importance of product differences and the influence of regional traditions, the pay of the process workers is negotiated at district level or locally, while the maintenance craftsmen's wage rates are determined nationally by an agreement between the Iron and Steel Trades Employers' Association and the National Craftsmen's Co-ordinating Committee on which most of the industry's craft unions are represented."³⁾

-
- 1) LOWRY, J.P.: The Future of National Wage Bargaining; London 1968, S. 3.
 - 2) "The Ministry of Labour lists some 500 pieces of negotiating machinery at the national level (including statutory wage fixing bodies) for manual workers alone. It is estimated that about 14 million manual workers are covered by such machinery out of a total of 16 million in employment. Collective bargaining arrangements for non-manual workers are found mainly in the public sector. It is estimated that less than 4 million non-manual workers out of a total of 7 millions in employment are covered by such arrangements. It will be noted that the number of workers covered by voluntary collective bargaining or by statutory wage fixing machinery - upwards of 18 millions in all - is considerably greater than the number of trade unionists - about 10 millions. Generally speaking, collective agreements are applied by employers to their employees whether unionists or non-unionists and, of course, in the case of the decisions reached by statutory bodies, they must be so applied."
 - Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; London 1965, § 48.
 - 3) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 100/101.

BANKS erwähnt darüber hinaus eine Reihe amerikanischer Tochtergesellschaften in Großbritannien, bei denen "the general antipathy of their parents to either employers' association membership or industry-wide bargaining partly explains their preference for independent negotiations".¹⁾

2.3. Historische Entwicklung

Historisch gesehen, lassen sich mit MARSH und COKER drei Phasen in der Entwicklung der Kollektivverhandlungen unterscheiden: "Before the First World War wages and conditions were primarily settled at a local level, with trade unions attempting in some cases to enforce 'standard' district rates and conditions, and in other cases regulating the situation by local agreements with employers and their organizations.

The 1914-18 war, followed by periodic depression, government encouragement of Whitleyism and a new pattern of general unionism, gave great impetus to the development of national negotiations and national agreements on wages and conditions.^{2), 3)}

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 101.

2) Auch CLEGG setzt den Beginn nationaler Kollektivverhandlungen um 1914 an.

Vgl. CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 200.

3) "The evolution of Britain's industrial relations system up to the Second World War had been towards a pattern of industry-wide negotiations. That is to say, terms and conditions of employment were deemed, ideally, to be settled through top-level meetings between national leaders of trade unions

During and since the Second World War the tendency has been for national agreements to remain, but as a general framework for the growth of a level of bargaining which in many industries is primarily 'domestic', i.e. which primarily takes place on the factory floor, or at works level."^{1), 2)}

Genaue Schnittlinien für Beginn und Ende der jeweiligen Phasen festzulegen, ist jedoch unmöglich. Auch sind sie nicht unter dem Aspekt der Ausschließlichkeit zu sehen, denn auch heute noch "there are still many examples of district rates"³⁾, particu-

Forts. Fußn. 3)

and national representatives of employers' associations in their respective industries. There were bound to be situations in certain industries where some sort of bargaining at the place of work - or at the district level - could not be avoided. But this was seen as of subsidiary importance to the practice and spirit of the industry-wide settlement, which was supposed to regulate virtually everything to which collective bargaining is appropriate."

FOX, A.: Waiting for Management; in New Society, 20. Juni 1968, S. 901.

- 1) MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; in British Journal of Industrial Relations, Vol.1, No.2, Juni 1963, S. 170.
- 2) Vgl. dazu auch LERNER, S.W.: The Effect of Technological Change on the Structure of British Trade Unions; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4. - 8. September 1967, London 1968, S. 175 f..
- 3) Bedingt durch verbesserte Infrastruktur und wachsende Kommunikationsmöglichkeiten vollzog sich die Entwicklung der Kollektivverhandlungen in Phase 1 und 2 von kleinen (z.B. Firma) zu immer größer werdenden Einheiten (z.B. Ort oder Bezirk), obwohl JENKINS und MORTIMER der Auffassung sind, daß "district agreements regulating the price of given skills were once the foundation of all bargaining".

JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; London 1965, S. 93.

larly in the engineering and metal working industries".¹⁾

2.3.1. Wirtschaftliche Motive

"A major factor making for industry-wide bargaining has been the desire of both employers and the unions to eliminate competitive wage bargaining²⁾ - that is unfair competition arising from unduly low wages³⁾ and therefore wage costs."⁴⁾ Die Einigkeit beider Verhandlungsparteien über die Einführung einer 'standard rate' auf nationaler Ebene findet ihre Erklärung in folgenden Überlegungen: In Zeiten chronischer Unterbeschäftigung, in denen sich das 'national bargaining' entwickelt hat, bedeutete eine Einigung über eine 'standard rate' auf Firmenebene für den Arbeitgeber die Befürchtung, von anderen Konkurrenten, die die Gewerkschaftsbewegung noch nicht akzeptiert hatten, "or by those which had succeeded in making less onerous bargains with

1) JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 94.

2) Vgl. auch GOTTSCHALK, A.W.: Productivity Bargaining and the Industrial Relations System; in TOWERS, B. und WHITTINGHAM, T.G.: The New Bargainers - A Symposium on Productivity Bargaining; Nottingham 1970, S. 117.

3) Vgl. dazu: Discussion of National Minimum Wage, Report of Inter-Departmental Working Party; hrsg. vom DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY, London 1969, S. 1.

Vgl. auch Background Notes on Industrial Relations - Low Pay; hrsg. von der WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION; No.3, London 1970, S. 6 ff..

4) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; London-Toronto-Wellington-Sydney 1969, S. 104.

their organised workers"¹⁾, im Preis unterboten zu werden. Das war gerade für arbeitsintensive Industriezweige relevant, in denen es der Konkurrenz möglich war, auf dem Wege des Unterschreitens der 'standard rate' ihre Preise sinken zu lassen, ohne bei der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt auf Schwierigkeiten zu stoßen. Folglich lag ein Sinn in dem Bestreben, den Anwendungsbereich der ausgehandelten 'standard rate' auf einen ganzen Industriezweig auszudehnen, um so einem Preiswettbewerb unter den Arbeitgebern aus dem Wege zu gehen.²⁾ "Industry-wide bargaining reduced the risk of a firm being strikebound while its competitors still produced, thus protecting its share of the market. Simultaneous wage increases similarly preserved the relative position of firms. If increased wage rates resulted in higher unit costs, all firms could raise prices in co-ordination."³⁾

Die Gewißheit, von der Konkurrenz hinsichtlich der Löhne und Gehälter nicht unterboten zu werden, brachte zudem allen rationell arbeitenden Unternehmungen einen ganz entscheidenden Vorteil, wodurch wiederum bedeutende Impulse auf die gesamte Volkswirtschaft Großbritanniens ausgingen.⁴⁾

Für die Arbeitnehmerseite ergab sich die Ausschaltung des Wettbewerbs unter den Arbeitskräften und damit gleichzeitig eine Stärkung ihrer Verhand-

1) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; Fabian Tract 366, London 1966, S. 6.

2) Vgl. Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9/1/1964, S. 23.

3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; London 1969, S. 144.

4) Vgl. FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 77.

lungsposition. Das auf diese Weise heraufbeschworene Bild der Fairneß bedarf jedoch nach ROSS einer Korrektur, denn "when applied to workmen and employers differing in circumstances and abilities, it produces inequality rather than equality of treatment. It involved sacrifices by favourably placed groups of workmen for the benefit of their less fortunate colleagues¹⁾ and increased the competitive gap between firms of unequal strength".²⁾

Die Bestrebungen zur Festlegung von 'standard rates' für alle Arbeitskräfte wirft die Frage auf, warum es der Gewerkschaftsbewegung in der entsprechenden Zeit nicht gelungen ist, ihre Kontrolle auf das gesamte Arbeitspotential auszudehnen.

Dazu wäre es unter anderem nötig gewesen, entgegen der tatsächlich eingeschlagenen Politik den Wettbewerb unter den Arbeitgebern um Arbeitskräfte zu entfachen. "The fact that in Britain it did not develop into a universal policy can be attributed partly to the unionists' dislike of competition generally, but mainly to the emergence of effective counter organisation amongst employers."³⁾ Die Furcht vor einer Eskalation der 'standard rate' brachte diese Kooperation unter den Arbeitgebern zustande und verhinderte so eine weitere Ausdehnung gewerkschaftlicher Macht.⁴⁾

1) Damit wurde vom erklärten ethischen Prinzip "that there should be equal pay for equal work" noch vor dessen vermeintlicher Verwirklichung wieder abgegangen.

Vgl. BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 103.

2) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 6.

3) Ebenda.

4) Trotzdem stieg die Mitgliederzahl der britischen Gewerkschaften von 2,4 Mio. im Jahre 1910 auf 6,5 Mio. im Jahre 1920.

Vgl. British Trade Union History; hrsg. von The

2.3.2. Strategische Motive

Neben rein wirtschaftlichen Überlegungen müssen weitere Ursachen zum Aufkommen von nationalen Kollektivverhandlungen in strategischen Gesichtspunkten gesucht werden. Zentralisierte Kollektivverhandlungen bedeuteten für den Unternehmer die Rückgewinnung eines Teils seiner unternehmerischen Freiheit¹⁾, da die Gewerkschaften die Einsicht in die Verhältnisse einzelner Unternehmen verloren und die Arbeitgeber gleichzeitig durch das Mittel der Generalisierung von unerwünschten Untersuchungen und Kommentaren freikommen konnten.²⁾

"Trade unions could expect the enhanced status and prestige, flowing from the establishment of collective bargaining arrangements covering a number of firms, to facilitate the extension in the industry concerned of recognitions by other employers of their right to organise and represent the work-people."³⁾

Gleichzeitig schuf die Abhängigkeit der Gewerkschaftsmitglieder von ihren jeweiligen Gewerkschaften eine gewisse Stabilität in bezug auf Mitgliedschaft und Organisation.⁴⁾

Forts. Fußn. 4)

POLYTECHNIC SCHOOL OF MANAGEMENT STUDIES, London
1968, S. 2.

- 1) Vgl. ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations; a.a.O., S. 105.
- 2) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 144.
- 3) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 6/7.
- 4) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 143/144.

Strategische Vorteile für beide Verhandlungsparteien lagen beispielsweise im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, denn "the system had the advantage of facilitating any appeal to public opinion by establishing standards of employment which could be shown to be acceptable to some employers and workmen". 1)

Ebenfalls wurde der Vergleich von Arbeitsbedingungen zwischen organisierten und nichtorganisierten Firmen des gleichen Industriezweiges oder verschiedener Industrien erleichtert. Damit schützten sich beide Verhandlungspartner vor der Annahme überhöhter Forderungen und schufen eine für beide akzeptable Schiedsspruch-Basis.

Nicht zuletzt konnten die Vorzüge des Spezialistentums genutzt werden²⁾, denn "... the national bargain had the administrative advantage of bringing together, and making the best use of, a small group of specialist negotiators from both sides of industry who were able to settle the general terms and conditions of employment for large groups of workers". 3), 4)

1) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 7.

2) Ein System zentraler Kollektivverhandlungen "tends to develop corps of professional negotiators and research personnel on both sides, ... who then develop certain standards of behaviour based upon mutual respect, or at least the assumption of professional integrity ... This 'professionalization' of the bargaining process ... does appear to lead to better mutual acceptance of researched facts whether they come from the one or the other side of the bargaining table".

MALLES, P.: Trends in Industrial Relations Systems of Continental Europe; Task Force on Labour Relations Studies, No.7, Ottawa 1970, S. 40/41.

3) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 103.

4) Trotzdem wurde bereits im Jahre 1925 wieder auf die strategischen Vorteile der Gewerkschaften bei dezentralisierten Kollektivverhandlungen hinge-

2.3.3. Verwaltungstechnische Motive

Als dritte Ursache der weiten Verbreitung von nationalen Tarifverhandlungen mag die verwaltungstechnisch einfache Handhabung des Systems angesehen werden. Das galt in erster Linie für die finanziell relativ schwachen Gewerkschaften, deren finanzielle Ressourcen auf diese Weise nur in geringem Maße strapaziert wurden. Auch versprach dieses System eine relativ einfache Handhabung in der Überwachung der in gemeinsamen Abkommen ausgehandelten Punkte.

Ähnliche Überlegungen lassen sich für die Haltung der Arbeitgeberseite anstellen, die den Vorteil nationaler Kollektivverhandlungen allerdings nicht in finanzieller Entlastung sah, sondern in der Möglichkeit der Konzentration auf technische und kaufmännische Unternehmensprobleme, wobei die Ausarbeitung einer wirksamen Personalpolitik zu wesentlichen Teilen an einen Arbeitgeberverband ausgegliedert wurde.¹⁾

"All those forces making for centralised bargaining originated in the industrial conditions prevailing during the nineteenth century and in the first four decades of the twentieth century".²⁾ Dazu gehörte

Forts. Fußn. 4)

wiesen. "Organisation in the places of employment ... is the most potent form of organisation the workers can establish. Real trade unionism, which is at once a living force and a powerful weapon of defence and attack, must necessarily have its foundations in the factories, mills or workshops, industrial undertakings generally, on the inside of the industrial fabric."

QUELCH, T.: Workshop Organisation - The Need for Shop Committees; The National Minority Movement, London 1925, S. 4.

1) Vgl. Personnel Management in Great Britain ; hrsg. vom DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY, London 1968, S. 1.

2) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 7.

unter anderem der Zustand wirtschaftlicher Depression¹⁾, ausgedrückt etwa durch chronische Unterbeschäftigung für weite Bevölkerungskreise sowie tiefgreifende zyklische Fluktuationen im Bedarf für bestimmte Arbeitsleistungen, von denen auch die gelernten Arbeiter nicht verschont wurden. Infolgedessen war den Gewerkschaften daran gelegen, ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt durch eine Politik der Arbeitskräfteregulierung zu festigen, die sich durch zentralisierte Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen scheinbar am besten verwirklichen ließ.

2.4. Technischer Ablauf

Aufgrund der Komplexität des britischen Systems der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf nationaler Ebene, erscheint es sinnvoll, dieses System zu analysieren, bevor auf den Inhalt nationaler Kollektivverhandlungen und deren Problematik eingegangen wird.

Dabei ist die Unterscheidung in den Bereich der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand von Bedeutung, da sich die Verhandlungsmethoden in diesen Bereichen unterschiedlich entwickelt haben, und zudem dem öffentlichen Bereich wegen der für Westeuropa vergleichsweise großen Anzahl verstaatlichter Unternehmen erhöhte Bedeutung zukommt.^{2), 3)}

1) Vgl. Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9/1/1964, S. 23.

2) Vgl. Industrial Relations Handbook; hrsg. vom MINISTRY OF LABOUR; London 1967, S. 18 ff..

3) Vgl. Labour Relations and Conditions of Work in Britain; hrsg. vom CENTRAL OFFICE OF INFORMATION, London 1967, S. 12 f..

2.4.1. Zentralisierte Kollektivverhandlungen in der Privatwirtschaft

2.4.1.1. Arrangements auf freiwilliger Basis (Voluntary Machinery)

Im privaten Wirtschaftsbereich lassen sich Kollektivverhandlungen, die auf freiwilliger Ebene zustandekommen, und solche, die vom Gesetzgeber zwingend vorgeschrieben sind, unterscheiden, wobei letztere bei weitem in der Minderzahl sind. "In general, industry-wide collective bargaining arrangements have been established on a voluntary basis."¹⁾

Eine weitere wichtige Einteilung im privaten Bereich läßt sich in 'ad hoc'-Verhandlungssysteme und in dauerhafte Einrichtungen (standing machinery) zur Führung von Kollektivverhandlungen treffen. "The main difference is that under a d h o c systems there is no permanent board or council which has a formal constitution and which meets regularly."²⁾

Ad hoc-Vereinbarungen sind in erster Linie für nationale Kollektivverhandlungen von Bedeutung, so etwa für die wichtigen Wirtschaftszweige Maschinenbau, Schiffbau und die Papierindustrie. Am bekanntesten ist die für die nationale Ebene ausgehandelte Verhandlungsprozedur zwischen der Engineering Employers' Federation und der Confederation of

1) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., § 45.

2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; in MCCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain; London 1969, S. 109.

Shipbuilding and Engineering Unions.¹⁾, 2), 3)

Das Vorhandensein einer 'standing machinery' findet seinen Ausdruck im wesentlichen in der Formung sogenannter Joint Industrial Councils⁴⁾, die in regelmäßigen Abständen zu Verhandlungen zusammen-treffen. "The formation of these councils received a stimulus from the report of the Committee on the Relations between Employers and Employed under the Chairmanship of Mr. J.H. Whitley, M.P., which was set up in October 1916."⁵⁾ In den Vorschlägen des

-
- 1) "Prominent is the national negotiation procedure ... between the Engineering Employers' Federation, which embraces 4,500 firms in thirty-nine local associations, and the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions, to which thirty-four unions with members in this industrial sector are affiliated".

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 97.

- 2) Die Engineering Employers' Federation ist das zahlenmäßig stärkste und bedeutendste Mitglied der Confederation of British Industry als oberste Vereinigung der Arbeitgeberverbände.

Vgl. FOX, A.: The Combinations of Masters; The Polytechnic School of Management Studies, London 1968, S. 6.

- 3) "The CBI has nearly 11,000 individual companies in membership, over 200 trade and employer organisations, 14 members from the public sector, and some 25 commercial associates - a category composed of various business and industrial interests not directly involved in manufacturing but nonetheless deeply involved in the affairs of industry. A rough estimate suggests that either directly, or indirectly through a trade association, approximately 75 per cent of all manufacturing industry in the United Kingdom is represented by the CBI."

ADAMSON, C.: Where Stands the CBI?; in British Steel, No. 8, Februar 1970, S. 10.

- 4) Vgl. dazu ausführlich ELANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 85 ff..

- 5) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., § 49.

WHITLEY-COMMITTEES hieß es unter anderem, in jedem Industriezweig solle geschaffen werden "... an organisation, representative of employers and work-people, to have as its objective the consideration of matters affecting the progress and well being of the trade from the point of view of all those engaged in it ...".¹⁾

Dementsprechend sind Joint Industrial Councils wie folgt charakterisierbar:

"(1) They are permanent bodies which meet at regular intervals.

(2) They have permanent constitutions modelled on those proposed by Whitley and are composed of equal numbers of both sides. Chairmanship rotates annually between the parties."²⁾

Derzeit gibt es etwa 200 solcher Joint Industrial Councils³⁾, von denen das Beispiel des Bausektors am bekanntesten ist.⁴⁾, ⁵⁾ Aber auch beispielsweise

1) MARSH, A.I.: Industrial Relations in Engineering; Oxford 1965, S. 213.

2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; in McCARTHY; W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain; London 1969, S. 110/111.

3) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., § 49.

4) "In England and Wales, the National Joint Council, which consists of representatives of the National Federation of Building Trades Employers and the trade unions affiliated to the National Federation of Building Trades Operatives, determines the full range of basic wage rates and conditions of employment of all employees in the industry. However, variations can be made in the national agreement by the joint regional, area and local committees which serve as links between the National Council and the localities. A parallel national body - the Scottish National Joint Council - performs a similar function in the building industry north of the Border".

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 97.

5) Vgl. auch TRADES UNION CONGRESS: Collective

in der chemischen Industrie und in den Häfen sind derartige Joint Industrial Councils akzeptiert und zur ständigen Einrichtung geworden.

2.4.1.2. Arrangements auf gesetzlich vorgeschriebener Basis (Statutory Machinery)

2.4.1.2.1. Wages Councils

Im Jahre 1909 hat in Großbritannien der Staat erstmalig seit vielen Jahren versucht, sich wieder aktiv in Kollektivverhandlungen innerhalb der Privatwirtschaft einzuschalten.¹⁾ Ein derartiges Vorgehen, ausgedrückt durch die Verabschiedung des Trade Boards Act, war ungewöhnlich nach einer langen Phase, in der die Wirtschaftspolitik die Doktrin des Laissez-faire voll und ganz akzeptiert hatte. Der Einbruch in diese Theorie erfolgte gemäß FLANDERS erst "after strong public feeling had been aroused by twenty years' agitation against the appallingly low wages

Forts. Fußn. 5)

Bargaining and Trade Union Development in Construction - Report of a Conference of Affiliated Unions to discuss the Conclusions and Recommendations of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969, S. 17/18.

- 1) "Although the law is clear enough as to the industries or trades in which the State may intervene, in practice there is not a very clear distinction between the scope of voluntary and statutory bodies in industrial relations in Britain. Some industries, for instance, which are required by law to set up Wages Councils, have also established voluntary Joint Industrial Councils, and sometimes by voluntary agreements more favourable terms have been agreed than the minimum laid down by the statutory body. Wages Councils in practice often function more like Joint Industrial Councils; and the latter

paid to home workers and those employed in the so-called 'sweated' trades ...".¹⁾, 2), 3)

Auf Anregung des WHITLEY COMMITTEES erfuhren diese 'trade boards'⁴⁾ 1918 eine Ausweitung, die dem Minister of Labour die Vollmacht gab, in allen Industrie-

Forts. Fußn. 1)

often reach 'decisions' which are as much collective agreements as the agreements reached by the two sides meeting for the purposes of a d h o c negotiation."

SUR, M.: Collective Bargaining - A Comparative Study of Development in India and other Countries; London 1965, S. 20/21.

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 87.

2) "There have been two types of trade union political needs. One concerned social and economic equality and required major structural alterations in society for its fulfilment and of which the Labour Party was a manifestation. The other ... required legislation to create changes in industries where voluntary negotiations could not effectively be undertaken."

ALLEN, V.L.: Trade Union Leadership; London 1957, S. 141/142.

3) Die Schwierigkeit der Beibehaltung des Freiwilligkeitsprinzips geht aus einer Äußerung von JAMIESON über das kanadische System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern hervor: "It consists of an industrial relations system in which, on the one hand, employers and union spokesmen proclaim an ideology of maximum freedom, of 'free enterprise' 'free' unions and 'free' collective bargaining while, on the other hand, they depend upon a highly complex and somewhat rigid system of laws and administrative procedures to govern their relations with one another."

JAMIESON, S.M.: Times of Trouble - Labour Unrest and Industrial Conflict in Canada, 1900 - 1966; Task Force on Labour Relations Studies No.22, Ottawa 1971, S. 372.

4) Diese 'trade boards' sind nicht zu verwechseln mit dem heutigen 'Board of Trade'.

zweigen, in denen keine ausreichenden Verhandlungen auf freiwilliger Ebene zustande kamen, Wages Councils einzusetzen^{1), 2), 3)} und zwar nach dem Prinzip, "that those workers who could not hope to improve their wages by their own organisation were entitled to legal protection, but designed in such a way as to encourage, as far as possible, the growth of voluntary effort".^{4), 5)} Zwar werden

-
- 1) "Wages Councils cover certain trades or industries where voluntary collective bargaining machinery either did not exist or was not adequate to maintain a reasonable minimum standard of remuneration for the workers concerned."

TRADES UNION CONGRESS: Collective Bargaining and Trade Union Development in Wages Councils Sector - Report of a Conference of Affiliated Unions to discuss the conclusions and recommendations of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969, S. 13.

- 2) "... normally in those industries and trades in which small - or medium-sized firms predominate and where a high proportion of women are employed ...".

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 99.

Zu den Wirtschaftszweigen, in denen Wages Councils (bzw. früher 'trade boards') eingerichtet wurden, gehören der Einzelhandel, "clothing and laundries, certain textile, metalware and food-processing industries" (a) sowie kleinere Wirtschaftszweige wie "Keg and Drum, Coffin Furniture and Cerement Making" (b).

(a) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 90.

(b) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 111.

- 3) Vgl. JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 95.

- 4) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 88.

- 5) "When considering the establishment and structure of the statutory machinery a distinction should be made between the agricultural wages boards and the wages councils. The agricultural wages boards were set up by the Acts of Parliament mentioned above on a permanent basis and the application of the Acts is the responsibility of the Minister of Agriculture, Fisheries and Food, the Secretary of

auch beim System der Wages Councils Verhandlungen zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite geführt. Jedoch ergeben sich im Vergleich zu den 'freiwilligen' Verhandlungen folgende Hauptunterschiede:

- "1. The presence of independents whose votes can influence and even settle issues.
2. The ultimate resort to legal enforcement to ensure that agreements are carried out."¹⁾

Das Verhältnis der Wages Councils zum Department of Employment and Productivity ist derart gekennzeichnet, daß das Ministerium die von den Vertretern beider Parteien ausgehandelten Verträge zwar zur nochmaligen Beratung zurückgeben kann. Aber es kann sie nicht als indiskutabel zurückweisen oder etwa ergänzen.

Forts. Fußn. 5)

State of Scotland and the Minister of Agriculture of Northern Ireland respectively. Wages Councils are set up by the Minister of Labour (the Minister of Labour and National Insurance in Northern Ireland) if he considers that adequate voluntary machinery for the effective regulation of any workers' wages does not exist or if, in the light of the findings of a commission of inquiry, he thinks it may cease to exist or be inadequate, or again, if, on similar grounds, a joint application is made to him by the employers' and workers' organisations concerned. Conversely the Minister of Labour may abolish a wages council if it is shown that its functions may be taken over by a voluntary body. He may also vary its field of operation or establish a central co-ordinating committee for two or more councils."

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: The Trade Union Situation in the United Kingdom - Report of a Mission from the International Labour Office; Genf 1961, S. 75.

"... The two Agricultural Wages Boards for England and Wales and for Scotland cover about 700,000 workers."

Ebenda, S. 76.

- 1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.

zen. "If the Council resubmits the proposals to the Minister unchanged then he has no alternative but to make an order which is then legally binding on the parties".¹⁾

Die Inhalte der den Wages Councils unterstellten Kollektivverhandlungen sind jedoch - zu verstehen aus ihrer sozialen Entstehung heraus - auf die Festsetzung von Mindestlöhnen beschränkt. Hat diese zwar heute an Bedeutung verloren, da die Effektivlöhne in nahezu allen Wirtschaftsbereichen die Mindestlöhne bei weitem überschreiten²⁾, darf ihr damaliger Wert nicht unterschätzt werden, denn "large numbers of workers still had neither a legal minimum nor a negotiated wage. Indeed, the Unemployment Insurance Statutory Committee reported in 1938 that there were many cases where persons with large families worked for less than they would have received from unemployment benefit".³⁾

Nicht der Kontrolle durch die Wages Councils unterliegen "the amount of overtime worked, or ... fringe benefits"⁴⁾, sowie Produktivitätsabkommen. "They

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 111.

2) Daß die Festlegung von gesetzlich einklagbaren Mindestlöhnen auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Großbritannien noch nicht ganz ihre Bedeutung verloren hat, beweist eine Untersuchung des Ministry of Labour aus den Jahren 1962-1964. Ihr Ergebnis zeigt, daß auch in Zeiten relativer Vollbeschäftigung in einer - wirtschaftlich verhältnismäßig gut dastehenden - Stadt wie Birmingham noch ein beträchtlicher Prozentsatz von Arbeitnehmern in seiner Bezahlung unter den vereinbarten Mindestlöhnen lag.

ARMSTRONG, E.G.A.: Minimum Wages in a Fully Employed City; in British Journal of Industrial Relations, Vol.IV, No.1, März 1966, S. 23.

3) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 88/89.

4) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.

also cannot operate a disputes procedure ...".¹⁾, 2)

Von Anfang an - also bereits seit der Gründung der 'trade boards' - hat dieses System im Kreuzfeuer der Kritik gestanden. "It was thought that any form of statutory regulation of wages would tend to weaken trade union organisation by encouraging the workers concerned to rely upon authority rather than their efforts to improve their terms of employment."³⁾

Im Jahre 1931 ging diese Kritik so weit, daß sie nach Auftreten eines beängstigenden Schwundes der Mitgliederzahl bei den Gewerkschaften zu einer Untersuchung durch den Trades Union Congress führte, inwieweit die bestehenden 'trade boards' an diesem Niedergang mitschuldig waren, die jedoch zu keinem konkreten Ergebnis gelangen konnte. Mit der Fest-

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.

2) "As at present constituted, Wages Councils have a very limited function and are not able to deal with many things which may come within the scope of voluntary collective bargaining: for example the efficiency of the industry, the best use of resources and productivity, the operation of effective disputes procedures, the establishment of satisfactory conditions of service (such as pension schemes and provision for redundancy) are matters which Wages Councils do not, and at present cannot, concern themselves. There is undoubtedly scope for Wages Councils to widen their horizons by co-operating with Economic Development Councils and Industrial Training Boards on matters affecting efficient manpower utilisation, productivity, training, safety and other issues which could help to raise the pay and improve the working conditions of the lower paid workers."

TRADES UNION CONGRESS: Collective Bargaining and Trade Union Development in Wages Councils Sector; a.a.O., S. 18.

3) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 90.

stellung von ALLAN FLANDERS: "Since then no further opposition has been openly expressed within the trade union movement"¹⁾, hat sich McCARTHY jedoch nicht identifizieren können, der von wachsender Kritik an den Wages Councils innerhalb der letzten Jahre spricht. Auch er greift das Argument der gewerkschaftlichen Situation auf, wenn er als Kritikpunkte anführt: "First it is said that they have not stimulated the growth of trade union organisation or the establishment of voluntary machinery to replace them. Second it is argued that their minimum wage agreements are used to justify wage increases throughout the unorganised section of the group of workers they cover; in effect the Councils have become part of the machinery of wage-induced inflation. Third it is maintained that they are unable to negotiate productivity agreements or develop effective grievance systems."²⁾

Gegen das Argument der Organisationshemmung wendet sich die USDAW³⁾ mit den Worten: "It is sometimes argued that Wages Councils undermine trade union organisation. That is a policy of despair ... It is wrong to accept the view that it is impossible to organise on the basis of work done by the Union on a statutory wage-fixing body. If that view were correct how, for example, is the experience in the agricultural industry to be explained? Here trade union organisation has increased eight-fold since statutory wages machinery was first established in 1924."⁴⁾

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 90.

2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.

3) UNION OF SHOP, DISTRIBUTIVE AND ALLIED WORKERS.

4) HISCOCK, J.W.: The Retail Wages Orders - At Last; in New Dawn, 1.10.1949, S. 615.

Auch FLANDERS glaubt, daß Wages Councils an sich nicht organisationshemmend sind, denn "since the Wages Councils fix only minimum wages, the trade unions can extend their organisation by securing higher rates through collective agreements with the larger and better organised firms in the industry".¹⁾

Daß Wages Councils auch heute noch eine Rolle spielen, zeigt ihre Anzahl von 57.²⁾ Ursprünglich lag den Wages Councils die Idee nur befristeter Existenz zugrunde, "in that the establishment of Wages Councils would encourage the parties to set up their own machinery on a voluntary basis".^{3), 4), 5)}

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 91.

2) Die Gesamtbeschäftigtenzahl in diesem Sektor liegt bei etwa 5,25 Millionen.

Vgl. TRADES UNION CONGRESS: Collective Bargaining and Trade Union Development in Wages Councils Sector; a.a.O., S. 14.

Die Industrial Society stimmt mit der Anzahl 57 überein, nennt jedoch nur 3,5 Millionen Beschäftigte.

Vgl. INDUSTRIAL SOCIETY: The Industrial Society's Guide to the Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1968, S. 19.

3) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.

4) Vgl. auch RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; a.a.O., S. 43.

5) "The aim should be to replace Wages Councils with voluntary bodies. The Donovan Royal Commission put forward some suggestions about ways to facilitate the winding up of Wages Councils. But at the moment there are still some workers whose wages, however low, depend on them. ... They should be regarded as negotiating machinery that needs to be reformed and developed towards voluntary machinery."

Low Pay; in WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION: Background Notes on Industrial Relations, No.3, 1970, S. 8.

Vgl. dazu auch Low Pay; TRADES UNION CONGRESS Discussion Document, London 1970.

Die noch relativ weite Verbreitung kann als Indiz dafür gelten, daß dieses Ziel nicht überall erreicht worden ist ¹⁾, ²⁾, ³⁾, "although in many industries Wages Councils have become a 'rubber stamp' in that they are only used to formalise agreements previously reached by the two sides". ⁴⁾, ⁵⁾, ⁶⁾

Forts. Fußn. 5)

Vgl dazu auch Discussion of National Minimum Wage - Report of Inter-Departmental Working Party; DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY Press Notice, 22. April 1969, S. 2.

- 1) Die Begründung mag teilweise in der Tatsache liegen, daß beide Verhandlungsparteien oft reges Interesse an der Beibehaltung des status quo haben. "In practice, in some cases, statutory wage regulation has meant that the unions could shelter behind the Councils, knowing that their bargaining strength was unaffected by the large number of unorganised workers in the industry; on their part, the employers have gained the advantage of a stable system of wage determination and uniform standards of employment".
BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 99.
- 2) So auch GREENWOOD, J.A.: On the Abolition of Wages Councils; in Industrial Relations Journal, Vol.3, No.4, Winter 1972, S. 30 ff..
- 3) Seit Kriegsende sind 10 Wages Councils aufgelöst worden, "but while some progress has been made the pace has been disappointingly slow".
Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 117.
- 4) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.
- 5) Vgl. auch BAYLISS, F.: British Wages Councils; Oxford 1962, S. 154 f..
- 6) Ähnlich äußert sich auch RIDEOUT: "The remainder of the legislative provisions for collective bargaining may be regarded more as an inducement to, or a training ground for, the establishment of voluntary machinery and the observance of voluntary agreements."
RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; a.a.O., S. 43.

2.4.1.2.2. Fair Wages Resolutions

Der zweite Weg, den der Staat als Eingriffsmöglichkeit in das Gebiet der Industrial Relations beschritten hat, liegt in der Verabschiedung von Resolutionen durch das Unterhaus, von denen die 'Fair Wages Resolutions' am bekanntesten sind.^{1), 2)} Ihr Inhalt besagt im wesentlichen, "that terms and conditions of employment of employees of Government contractors should be no less favourable than those established for the particular trade or industry in the district concerned or (if there are no established standards) than the general level of terms and conditions observed by other employers whose general circumstances in the trade or industry are similar".^{3), 4)} In praxi bedeutet das für den betroffenen Arbeitgeber, "that they must pay trade union rates".^{5), 6)}

-
- 1) Vgl. THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 112.
 - 2) "As a resolution of the House of Commons this is not enforceable in the courts, but is a directive to government departments which they are unlikely to ignore".
RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; a.a.O., S. 44.
 - 3) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 105/106.
 - 4) Vgl. auch MINISTRY OF LABOUR: Industrial Relations Handbook; London 1961, S. 149 ff. sowie S. 214 f..
 - 5) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 113.
 - 6) Anhaltspunkte hinsichtlich der Schwierigkeit der praktischen Durchführung von 'fair wages'-Klauseln gibt das Beispiel des Güterkraftverkehrs: "Under the Road and Rail Traffic Act of 1933, 'A' und 'B' licensed drivers were given the protection of a vague 'fair wages' clause, but this was of little effect, because there was no established machinery to act as the basis for comparison for fair wages. Because of the contin-

Mit einer 'Fair Wages Resolution' aus dem Jahre 1946 ist hinzugekommen, "that government contractors must recognise the freedom of their workers to join trade unions and be responsible for the observance of the Resolution by their sub-contractors".¹⁾

Zwar beruht der Abschluß eines Vertrages zwischen einem privaten Unternehmen und dem Staat auf freiwilliger Basis - eine direkte Eingriffsmöglichkeit des Staates besteht nicht -, aber die vom Staat vergebenen Aufträge bilden auch in Groß-

Forts. Fußn. 6)

ued failure of attempts to establish voluntary machinery, the unions persuaded the National Government to bring in the Road Haulage Wages Act of 1938. This provided a statutory central wages board and area boards, and laid down the basis for statutorily enforceable wage rates for 'A' and 'B' licensed vehicle drivers. The wages board did not cover 'C' licensed vehicle drivers directly, but under Part II of the 1938 Act, these could appeal to the Industrial Court to be paid 'fair' wages, and by this means the statutory wage rates could be extended to them. In practice the 'fair' wages provision is rarely if ever used because the statutory wages are unrealistically low. The trade unions were never satisfied with the level of wages under this system, and early in 1947 there was a major strike against an award of the wages board. In 1948 the Road Haulage Wages Board was converted to a Wages Council on the normal lines of Wages Councils, and the area boards were abolished. The trade unions nevertheless remained dissatisfied with the system. Indeed in 1969 they talked about walking out of the Wages Council. They have however reluctantly continued to participate because they still recognise the need for a general floor to wages, however low it might be."

Industrial Relations in Road Haulage; in WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION: Background Notes on Industrial Relations, No.2, 1970, S. 3.

- 1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 100.

britannien einen nicht zu unterschätzenden Bestandteil der in den Wirtschaftskreislauf eingeschleusten Aufträge. Hinzu kommt die Empfehlung des Staates an die lokalen Verwaltungsbehörden und die verstaatlichten Industrien, "that they should adopt the policy followed for Government contractors and this is now the general though not universal practice".¹⁾

Über die Frage der Beachtung oder Nichtbeachtung derartiger Resolutionen, die eine wichtige Rolle in der Verbreitung der Gewerkschaftsbewegung spielen kann, lassen sich keine genauen Angaben machen. Eine vom MINISTRY OF LABOUR veröffentlichte Statistik gibt für die Anzahl der vom Ministry of Labour an den Industrial Court weitergeleiteten Fälle zwischen 1960 und dem 30. Juni 1965 die Zahl 10 an²⁾, jedoch darf diese Zahl nicht als Beweis dafür angesehen werden, daß die Resolutionen in der Praxis im wesentlichen beachtet werden. Denn "the real sanction is the possibility of being struck off the list of government or public authority contractors".³⁾ Darüber jedoch geben Statistiken keine Auskunft.

2.4.1.2.3. Gesetzgebung für einzelne Industriezweige

In bestimmten Bereichen der Wirtschaft ist der Staat gesetzgeberisch aktiv geworden, um Kollektivabkommen

1) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 106.

2) Ebenda, S. 111.

3) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 113.

Gesetzeskraft zu verleihen. Dazu gehören beispielsweise:

der Coal Mines (Minimum Wage) Act von 1912,
der Cotton Manufacturing Industry (Temporary
Provisions) Act von 1934, sowie
die Road Haulage Acts von 1930, 1933 und 1938.¹⁾

Allen genannten staatlichen Maßnahmen, einschließlich der Errichtung von Wages Councils und der Verabschiedung von Fair Wages Resolutions lag die Absicht zugrunde, nicht stattfindenden oder nur schwer in Gang kommenden Tarifverhandlungen auf freiwilliger Basis auf die Sprünge zu helfen²⁾ und sie dann wieder rückgängig zu machen.³⁾ Die Vielzahl heute noch vorhandener "Hilfseinrichtungen" läßt erkennen, daß sich diese Absicht auch in absehbarer Zukunft kaum wird verwirklichen lassen.

2.4.2. Zentralisierte Kollektivverhandlungen in der Öffentlichen Wirtschaft

2.4.2.1. Verstaatlichte Wirtschaftszweige

Die nach 1945 einsetzende Verstaatlichungswelle brachte eine Kodifizierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den betroffenen Bereichen

1) PEP nennt zusätzlich noch den Bereich der Landwirtschaft sowie das Hotelgewerbe.

Vgl. Political and Economic Planning (PEP):
British Trade Unionism - Five Studies by PEP;
a.a.O., S. 69 ff..

2) Vgl. THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 113.

3) Die Einschaltung der Regierung bei Konflikten in den genannten Wirtschaftszweigen geht unter anderem aus folgender Bestimmung des Road Haulage

mit sich. Während es sich bei dieser Kodifizierung - nach TAYLOR - im wesentlichen um eine schriftliche Fixierung bereits bestehender Gepflogenheiten handelte^{1), 2)}, bedeutete darüber hinaus das Gesetz für die Vorstände der verstaatlichten Industriezweige, "to maintain machinery for the settlement by negotiation of the terms and conditions of employment for all employees".³⁾

Ansonsten "there are no formal provisions for government intervention in collective bargaining and the nationalisations Acts expressly exclude any form of ministerial control over the processes of wage bargaining. In practice however there has been a consi-

Forts. Fußn. 3)

Wages Act (1938) hervor: "Part II of the Road Haulage Wages Act, 1938, empowers certain road haulage workers or their trade unions to make application to the Minister of Labour if workers' remuneration is considered to be unfair, and provides that the Minister shall refer the matter to the Industrial Court for settlement if it cannot be otherwise settled by any agreed arrangements within the industry".

MINISTRY OF LABOUR: Industrial Relations Handbook; a.a.O., S. 139.

- 1) Vgl. auch TAYLOR, G.R. (Hrsg.): Nationalised Industry - The Future of the Unions; Acton Society Trust, Claygate 1951, S. 1f..
- 2) "In the nationalised industries the main corporations, though not subject to detailed governmental control, have a statutory duty to establish satisfactory arrangements for collective bargaining in their industries and for joint consultation with their employees; but, in carrying out these duties, they are free to choose the arrangements that suit them. In nearly every case a complex system already existed before nationalisation and has been taken over and modified".

CENTRAL OFFICE OF INFORMATION: Labour Relations and Conditions of Work in Britain; a.a.O., S. 22.

- 3) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 114.

derable amount of ministerial intervention, for example in coal mining in the last ten years, and in the railways in 1958 and again in 1959".¹⁾

An bedeutendsten Veränderungen im Bereich der verstaatlichten Wirtschaftszweige läßt sich lediglich die rapide Ausweitung von Kollektivabkommen auf den Angestelltensektor feststellen, im wesentlichen begünstigt durch das Vorhandensein nur eines Arbeitgebers und verhältnismäßig weniger Gewerkschaften.^{2), 3)}

2.4.2.2. Civil Service

Industrial Civil Servants⁴⁾ hat der Staat den von ihm akzeptierten Vorschlägen des WHITLEY COMMITTEES

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 115.

2) "Machinery for the collective negotiation of wages and conditions was not new for any of the nationalized industries; in nearly all of them, it had been built up to national level for the manual grades. The real significance of the new statutory provisions lies in the fact that arrangements have been extended to cover practically all grades. Thus it is the declared policy of the British Electricity Authority to institute collective bargaining for all its officials, excepting 150 chief officers. In fact, there is now an elaborate system of committees for the negotiation of salaries, wages, and conditions for management, technical specialists, clerical staff, and workers up to a salary level of 2,000 pounds at national, regional, and local levels."

CHESTER, T.E.: Industrial Conflicts in British Nationalized Industries; in KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M. (Hrsg.): Industrial Conflict; New York-Toronto-London 1954, S. 457/458.

3) Exemplarisch für nationale Kollektivverhandlungen in verstaatlichten Wirtschaftszweigen sei der Kohlenbergbau im folgenden detailliert dargestellt.

4) "Civil Servants may be defined as servants of the

The Organisation of Joint Collective Machinery in Coal Mining

dust suppression officers, supports economy officers, training officers, safety officers, and full-time rescue brigade men.

The British Association of Colliery Management organises management grades generally, including scientific and engineering staff, though the Board's industrial relations officers have their own organisation, the National Coal Board Labour Staff Association. The British Association of Colliery Management is also recognised jointly with the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen, the Association of Scientific Workers and the Association of Building Technicians as representing engineering draughtsmen and tracers, scientific technical officers, and architectural and quantity surveying staff, respectively.

The Board also agreed to set up joint negotiating machinery covering large sections of their staff. In the succeeding paragraphs some account is given of the joint arrangements for negotiation and conciliation covering manual workers employed in the Board's coal mining activities and also in the production of coke and by-products and of patent fuel and briquettes. There is also an account of the conciliation arrangements covering managerial and clerical staff. These various arrangements are embodied in a series of conciliation schemes, which, as a whole, cover the great majority of employees in the industry and provide formal machinery for the negotiation of terms and conditions of employment and for the settlement of disputes.

Arbitration is provided for at all respective levels of the organisation so that, for example, a question concerning mineworkers at one pit alone does not go outside the pit procedure but is settled at that level by arbitration if the parties fail to agree. The same applies to problems of a national or divisional nature. Only national questions are dealt with by the national body concerned. (In the schemes for non-industrial staff there is provision for arbitration at divisional and national levels only.) In all the schemes arbitration awards and decisions, as well as negotiated agreements, are binding on the parties. The national, district and pit schemes for manual workers employed by the Board which have served as a model for the later schemes are first described in some detail, the other schemes more briefly.

Colliery Workers

The main scheme is the National Conciliation Scheme for the Coal Mining Industry of Great Britain to which the National Coal Board and the National Union of Mineworkers are parties. It rests on an agreement dated 5th December 1946 providing machinery at national and district levels which is, in all material respects, the same as that existing before nationalisation, the scheme having been first established by agreement in 1943 between the organisations then representing the employers and workers—the Mining Association of Great Britain and the Mineworkers' Federation of Great Britain. The Pit Conciliation Scheme, on the other hand, which provides machinery for the settlement of questions arising at individual pits, was established by a separate agreement signed on 1st January 1947. The scope of the schemes is very wide. A 'question' to be considered under them is defined as: '... any matter arising out of or

The control of the coal mining industry was vested in the National Coal Board from 1st January 1947 by the Coal Industry Nationalisation Act, 1946. Section 46 of the Act requires the National Coal Board to consult organisations appearing to them to represent substantial proportions of their employees, with a view to establishing by agreement joint machinery for the settlement of terms and conditions of employment with provision for reference to arbitration failing such settlement.

Organisation. To implement section 46 the Board recognised a number of organisations as representing their employees. The National Union of Mineworkers is recognised by the Board as representing all colliery manual workers, including craftsmen, employed in and about the collieries and elsewhere where they are covered by coal mining industry agreements. It is, perhaps, the nearest thing to a comprehensive industrial union to be found in this country. It enjoys sole recognition for the majority of weekly paid industrial grades (in the main foremen and supervisors) and is also recognised jointly with the Clerical and Administrative Workers' Union and the National Association of Clerical and Supervisory Staff as representing substantial numbers of clerical workers in the industry. In the Board's coke and by-product sections of the industry the National Union of Mineworkers also has sole recognition, but it shares negotiating rights in the patent fuel and briquetting sections of the industry with the Transport and General Workers' Union and the National Union of General and Municipal Workers. The National Association of Colliery Overmen, Deputies and Shufflers has sole negotiating rights for colliery deputies, but shares with the National Union of Mineworkers recognition for overmen and shufflers and for five weekly paid industrial grades, namely

connected with wages or conditions of labour or employment in the coal mining industry and affecting the parties to this Scheme or any workman who is a member of the Union. . . .

National Scheme. The 1946 Agreement provides, in the first place, for the establishment of a National Conciliation Board consisting of (a) a Joint National Negotiating Committee, and (b) a National Reference Tribunal—an arbitral body. The Negotiating Committee consists of not more than thirty-two members, sixteen nominated by the National Coal Board and sixteen by the National Union of Mineworkers. It deals with, and attempts to settle, all national questions arising in the industry, together with any matters transferred to it from the district conciliation boards mentioned below.

A major achievement of the national joint negotiating machinery for colliery workers has been the rationalisation of the wage structure for day wage mineworkers. This involved the definition of 400 or so different jobs, previously known by some thousands of different names according to district or pit, and grading them according to their relative importance. Underground and surface jobs were each arranged in five grades and craftsmen's jobs in three grades. Individual jobs were then assimilated by agreement into these grades and standard wage-rates were agreed for each grade. Since the establishment in 1947 of the current machinery, wage increases for day wage workers have been negotiated nationally. A national wage increase was extended to piece-workers in 1951 and their rates stabilised for twelve months, but otherwise piece-rates have been, and are still, negotiated locally.

The National Tribunal consists of three permanent members not engaged in the coal mining industry appointed by the Master of the Rolls after consultation with the National Coal Board and the union. Its purpose is to provide within the industry facilities for arbitration on questions not resolved by the negotiating committee. The Minister of Power may refer to the National Conciliation Board a question for decision or report and may, either on his own initiative or at the request of the Tribunal, submit evidence to the Tribunal either personally or through a representative.

District Scheme. The National Agreement also provides for the establishment of district machinery, each district having an agreement providing for a district conciliation board, for a district referee to act as an arbitrator and for settlements, awards and decisions under the Scheme to be binding. It further provides for transfer to the National Conciliation Board of questions having significance beyond the district, such transfers to take place whenever both parties to the particular arbitral authority at the district or national level so decide.

These 'districts' of which there are now nineteen do not correspond with the areas into which the pits are grouped for operational and administrative purposes, but were the territories covered by the district associations of the old colliery companies and their workers and by the conciliation schemes to which these were then parties; with certain adjustments they have been retained.

The Pit Scheme. The Pit Scheme arrangements provide for six stages of

conciliation. Disputes are first discussed between the men and their immediate officials and, if not settled, are next discussed between the men and the manager. Failing settlement, the dispute is reported to the local union official who may either discuss it with the manager or ask for a pit meeting which consists of representatives of the National Coal Board and the union. If the matter is still not settled, it may be referred to a disputes committee appointed by the district conciliation board and, failing settlement by the committee, it may be referred to an umpire who gives a final decision or, if he considers the matter is more than a purely pit question, refers it to the district conciliation board. The umpire is chosen from a panel of umpires appointed by the district conciliation board.

Workers in Coke and By-products Plants

The National Conciliation Scheme for the coke and by-products industry was agreed between the National Coal Board and the National Union of Mineworkers on 5th February 1948. It includes within its scope most of the manual workers employed at coke and by-products plants. At plant level provision is made for various stages of direct discussion, plant meetings, a disputes committee and an umpire; at the district level there is a district conciliation committee and a district referee and, at the national level, a national conciliation board, consisting of a National Joint Council and a National Reference Tribunal.

Workers in Patent Fuel and Briquetting Production

The Transport and General Workers' Union, the National Union of Mineworkers and the National Union of General and Municipal Workers are parties with the National Coal Board to an agreement of 25th May 1949 establishing a conciliation scheme for workers employed in the Board's patent fuel and briquetting plants. The agreement, like the other schemes, establishes a National Joint Council and provides for negotiation at plant level, but leaves the establishment of machinery at divisional level, in the form of a Divisional Joint Conciliation Board, to the discretion of the National Joint Council. There is a further difference from previous schemes in that it is also left for the parties to agree the form of arbitration to which questions shall be referred in the event of failure to agree at any level, and there is an alternative provision for the National Joint Council to refer any unresolved question to the Minister of Labour for conciliation assistance with ultimate recourse, where necessary, to the Industrial Court at the request of either side. As with the other schemes there is the usual binding obligation on the parties to observe all settlements, awards and decisions.

Non-Industrial Staff

Clerical and Junior Administrative Staff. Joint machinery was first provided for this group in 1951 but the current National Conciliation Scheme for Clerical and Junior Administrative Staff was agreed between the Board and the National Union of Mineworkers, the Clerical and Administrative Workers' Union and the National Association of Clerical

agreements, but will be related to those in the most appropriate industry, where such can be identified, or agreed under separate *ad hoc* arrangements. The Board has concluded local agreements in such circumstances with other trade union organisations. One particular example of non-colliery workers are those employed by the Board at a brickworks in respect of which the Board are parties to the agreements of the Building, Brick and Allied Industries National Joint Council.

and Supervisory Staffs on 18th February 1957. The procedure broadly follows the same lines as in the other schemes, but there is, in addition to machinery at national and divisional levels, special provision for discussion of questions relating to clerical staff at the headquarters of the Board.

Management Staff. The parties to the Scheme for Management staff, which rests on agreements made on 16th June 1948, and 20th November 1953, are the National Coal Board and the British Association of Colliery Management. A procedure is provided at national and divisional levels for management grades, with parallel arrangements for staff at the Board's headquarters or at establishments directly administered from headquarters. There are no formal agreements setting up conciliation machinery for the staff for whom the British Association of Colliery Management are recognised jointly with the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen, the Association of Scientific Workers and the Association of Building Technicians, but matters which cannot be settled by discussion may, by agreement of both sides and the consent of the National Reference Tribunal, be dealt with *ad hoc* as if machinery similar to that set up under the agreement of 16th June 1948 covered them.

Industrial Relations Officers. After the Board's recognition of the National Coal Labour Staff Association as the organisation covering the officers of the National Coal Board's Industrial Relations Department, previously designated labour officers, an agreement was reached between the Board and that Association on 21st December 1954 which established separate machinery of negotiation and conciliation for these officers. It follows the pattern described earlier, i.e. having its own National Joint Council and National Reference Tribunal with provision for divisional negotiation and arbitration by a divisional referee.

Coal Mining Workers not covered by Conciliation Schemes

Though the great majority of the National Coal Board's employees are covered by the several schemes described above, there are some groups of colliery workers, notably the weekly paid industrials (e.g. surface foremen, assistant colliery engineers, colliery training and safety officers and rescue brigade staff), and the overmen and shofifers, who are not covered by formal machinery but whose terms and conditions are nevertheless settled by negotiation between the Board and the National Association of Colliery Overmen, Deputies and Shofifers and the National Union of Mineworkers jointly or separately as necessary. In cases where recourse to arbitration has been necessary *ad hoc* reference has been made to the National Reference Tribunal for the Coal Mining Industry.

Miscellaneous Workers

The Board also employs a great number of miscellaneous workers, for example building craftsmen and labourers, gardeners, fencers and ditchers, away from colliery establishments, and the National Union of Mineworkers has agreed with the Board that the terms and conditions of such workers will not be regarded as within the scope of coal mining industry

Quelle: MINISTRY OF LABOUR: Industrial Relations Handbook; a.o., S. 68-73.

aus dem Jahre 1918 unterstellt, während eine eindeutige Regelung für Non-Industrial Civil Servants erst nach Beendigung des 2. Weltkrieges gefunden wurde. Den drei Joint Councils der Industrial Civil Servants¹⁾ steht auf dem nicht-industriellen Sektor ein Civil Service National Whitley Council gegenüber, der sich aber im Gegensatz zu den ersteren nicht regelmäßig konstituiert. Stattdessen stehen ihm Committees bis hinunter auf die lokale Ebene zur Seite²⁾, die sich mit den auftauchenden Problemen beschäftigen.³⁾

Forts. Fußn. 4)

Crown who are serving a Government Department in a civilian capacity and whose remuneration is paid wholly out of monies provided by Parliament. The Civil Service includes many thousands of industrial staff who are employed by Government departments and work in Ordnance Factories, dockyards, etc."

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Negotiating Machinery in the Civil Service and Local Government; London 1968, S. 1.

- 1) Shipbuilding Trade Joint Council, Engineering Joint Trade Council, Miscellaneous Trades Joint Council.
- 2) Vgl. CENTRAL OFFICE OF INFORMATION: Labour Relations and Conditions of Work in Britain; a.a.O., S. 22.
- 3) "Negotiation of wages and conditions of employment are the subject of national agreements. The Provincial and District Councils deal with the local application of the national agreements and other matters of purely local concern. They may also make recommendations to the National Council. Direct negotiations between Local Authorities and unions still take place, but they are nowadays mainly concerned with individual cases or the application of agreements and not with general questions of pay and conditions of service. Local Authorities' Superannuation Schemes are the subject of special legislation."

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Negotiating Machinery in the Civil Service and Local Government; a.a.O., S. 3.

Ein besonderes Moment erfahren die Beziehungen zwischen Staat und Beamten durch das Streikrecht, denn, obwohl es in weiten Teilen des Beamtentums kein ausdrückliches Streikverbot gibt¹⁾, "it has long been made clear that a strike of non-industrial civil servants would be regarded as a disciplinary offence".^{2), 3)}

2.5. Inhalte

Wenngleich das Aushandeln von Abkommen nicht völlig mit Kollektivverhandlungen gleichzusetzen ist, bildet es doch den wesentlichen Bestandteil, der für diese Untersuchung von Interesse erscheint.

Dem Inhalt dieser Verhandlungen nach lassen sich zwei Arten von Abkommen unterscheiden, die das Bild der Kollektivverträge auf nationaler Ebene bestimmen. "Those agreements (or clauses in them) which

-
- 1) Zu diesem Ergebnis gelangt auch McCARTHY: "... It is also the case that in Britain civil servants and others in the public sector - such as those employed in nationalised industries - have the same right to use strike action as other workers. There is no equivalent to the general prohibition of strikes in the public service which exists in the United States."

McCARTHY, W.E.J.: The Role of Government in Industrial Relations - Report of a Conference at Ditchley Park, 14. - 17. Juni 1968, Enstone 1968, S. 3.

- 2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 117.
- 3) Exemplarisch für den Bereich des Civil Service sei im folgenden der 'Municipal Road Passenger Transport' detailliert dargestellt (S. 56).

The Organisation of Joint Collective Machinery in Municipal Road Passenger Transport

The negotiating arrangements in road passenger transport services in the United Kingdom owned by municipalities situated outside the area covered by the London Transport Executive are illustrative of a local authority service where workers' terms and conditions of employment are decided by a body other than the main National Joint Councils for Local Authority Services referred to elsewhere in this chapter. Two councils are concerned with workers in municipal bus, trolley-bus and tram services—the National Joint Industrial Council for the Road Passenger Transport Industry (for crews and manual workers other than craftsmen) and the National Joint Council for Craftsmen employed in municipal passenger transport. With their approval a Ministry of Labour official officer is appointed and attends the meetings of each council.

The earliest joint negotiating machinery in the road passenger transport industry was the National Joint Industrial Council for the Tramway Industry, set up in 1919, which covered all branches of the industry whether owned by local authorities or by private companies concerned with the operation of trams or trolley-buses. It did not, however, cover motor omnibuses, with the anomalous result that, although it was possible to deal nationally with wages and conditions for staff employed on trams and trolley-buses, it was not possible to deal at all with motor omnibus personnel. Over the years there was a widespread transition from trams to motor omnibuses, with the result that the negotiations on the National Council covered an increasingly limited field. Both the representatives of the operatives and of the local authorities wished to extend the scope of the Council to permit of its dealing with omnibus personnel, but the company owned concerns were opposed to the change and, when it was eventually decided to amend the constitution in this way, they withdrew from the Council. The company owned concerns having seceded, the National Joint Industrial Council for the Road Passenger Transport Industry was set up in 1937, only municipally owned concerns being represented on the employers' side.

The National Joint Industrial Council for the Road Passenger Transport Industry (Tramways, Trolley-buses and Motor Omnibuses) covers all grades of manual workers, other than craftsmen, employed by municipal transport concerns. The employers' side of the Council consists of nominees of the Federation of Municipal Passenger Transport Employers and representatives of local authorities operating road passenger transport services, and the workers' side of representatives of the Transport and General Workers' Union and the National Union of General and Municipal Workers. The Council has concluded agreements on wages, hours,

overtime and special rates, and other conditions of employment including holidays with pay, on a national basis for drivers, conductors and certain classes of maintenance workers. It also deals with matters of safety, health and welfare, and defines the functions of works committees (where such are established by mutual agreement). There are no local or regional councils or other joint machinery apart from any arrangements that may be made within individual concerns.

Negotiating Procedure. The constitution requires that all applications affecting changes in wages and conditions of service must be submitted to, and considered by the Council; and that, if no decision has been reached after two hours' consideration, the matter must be referred to a 'wages committee' set up by the Council. The Council gives further consideration to the matter in the light of the wages committee's report and, if agreement is still not reached, must refer it to the Industrial Court or such other body as may be agreed upon.

Disputes Procedure. The Council has a direct responsibility for the avoidance and settlement of disputes and for this purpose appoints an emergency committee to investigate, at the request of either side, any local dispute with a view to reaching a recommendation for a settlement. If no settlement is reached, the matter is referred to the National Council within seven days. A standing committee is appointed under the constitution to consider and report on any dispute or difference arising out of the agreements or decisions of the Council, and any other difference referred by the Council. It is required to report back to the Joint Council within seven days (or within seven days of receiving a report of any sub-committee which it may appoint).

The National Joint Council for Craftsmen employed in Municipal Passenger Transport Undertakings was set up in September 1930 to deal with matters affecting skilled workers employed in municipal concerns. The employers' side of the Council are representatives of the Federation of Municipal Passenger Transport Employers, and the workers' side are representatives of the Amalgamated Engineering Union, Electrical Trades Union, National Union of Vehicle Builders, National Union of Sheet Metal Workers and Coppermiths and the Amalgamated Society of Woodcutting Machinists. The objects, constitution and methods of procedure of this Council are very similar to those of the National Joint Industrial Council for the operating and maintenance staffs described above, but the final stage of the procedure for dealing with differences between the two sides of the Council provides for a reference 'to such other body as may be agreed upon', and not specifically to the Industrial Court.

An Agreement of the National Joint Council of July 1932 provided for the setting up of local joint trade union committees in individual local authority areas. It is the function of the local committee to consider any matter coming within the provisions of the National Agreement for Craftsmen and, if they so desire, to discuss it with representatives of the management, and if necessary with the transport committee of the local authority. Difficulties still unresolved are then referred to the National Joint Council for settlement.

regulate the procedure that the parties intend to follow in settling their disputes (or other aspects of their collective relations) are called p r o - c e d u r a l. Those, on the other hand, which regulate wages and working conditions (or other employment relationships) are known as s u b s t a n t i v e".¹⁾

Beide Arten sind zwei voneinander unabhängige Prozesse, "which in other countries are more clearly distinguished than in Britain".²⁾

2.5.1. Procedure Agreements

DONOVAN versteht unter 'procedure agreements' Abkommen "dealing with the procedures for reaching substantive agreements and for dealing with disputes which may arise in the establishments within the industry"^{3),4)}, und unterscheidet sich damit von FLANDERS⁵⁾ nur durch die unterschiedliche Betonung beider genannter Zielsetzungen.

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 78.

2) Ebenda.

3) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 32.

4) Unglücklich und lückenhaft erscheint jedoch eine zweite - im Verlauf des Reports gebrauchte - Formulierung, in der es von 'procedure agreements' heißt: "These provide means for conciliating or determining disputes which arise between organised workers and their managers".

REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 59.

5) Vgl. Kapitel 2.5..

Ähnlich äußert sich auch McCARTHY zum Inhalt von 'procedure agreements' als "those which regulate the relations between the parties to the substantive agreements and provide methods for settling grievances and disputes, trade union claims to recognition, etc.". ¹⁾

Ergeben sich folglich in der Theorie kaum unterschiedliche Definitionen des Begriffes, nimmt die Verbreitung in der Praxis eine Vielfalt von Formen an. DONOVAN glaubt zwar, daß "normally speaking a worker is expected to raise an issue with his supervisor. Thereafter a shop steward can take it further. Perhaps it comes before a joint committee within the factory. At some stage the full-time trade union officer and the employers' association are brought in. Finally the industry-wide negotiators may be involved, either by bringing the question before a national joint body, or by sending a joint investigating sub-committee to the factory". ^{2), 3)}

-
- 1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 117.
 - 2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 59.
 - 3) Ähnlich ist die Situation in den U.S.A.: "Beschwerden werden in einer Prozedur erledigt, die mehrere Stufen umfaßt. Der einzelne Arbeiter bringt seine Beschwerde beim Abteilungsausschuß an. Dieser versucht, darüber mit dem Werkmeister einig zu werden. Wird keine Einigung erzielt, dann geht vielleicht der Chefsteward der Werkstatt zum Generalsuperintendenten. Wenn das fehlschlägt, kann die Beschwerde zum Ortsvorsitzenden gehen, der sie mit dem Vizevorsitzenden, der im Werk die Arbeiterfragen bearbeitet, diskutiert. Sollte dieser Schritt zu keiner Erledigung der Sache führen, dann kann sie einem unparteiischen Schiedsrichter oder einem paritätischen Ausschuß unter unparteiischem Vorsitz übergeben werden. Manchmal wird eine Beschwerde, wenn sie die erste Instanz durchlaufen hat, in der Mitgliederversammlung vorgebracht, die entscheidet, was weiter zu geschehen hat."

BARBASH, J.: Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften; Köln 1951, S. 106.

Mit dieser einseitigen Hinwendung auf die Firmen-ebene muß er sich jedoch der Kritik LOWRYS stellen, der die Vernachlässigung von procedure-Regelungen auf nationaler Ebene für gefährlich hält: "We must ... ensure that our negotiating procedures are fully adequate to deal with the new problems which an extension of plant bargaining will create. In my view the Royal Commission was lamentably obscure on the continued need for adequate industry-wide procedure agreements".^{1), 2)}

Es mag deshalb sinnvoller erscheinen, die Verschiedenheit der Ausprägungsvarianten von 'procedure agreements' auf nationaler Ebene mit den Augen MCCARTHY zu sehen. "Not all procedure agreements are the same and some industries only provide a broad framework at national level and leave the details to be filled in according to local custom and practice"³⁾, while others are more detailed but may still give rise (as in engineering) to many

-
- 1) LOWRY, J.P.: The Future of National Wage Bargaining - Address to Section E of Annual Conference, Institute of Personnel Management; London 1968, S. 13.
 - 2) In einer gewerkschaftsnahen Stellungnahme heißt es zu diesem Problem: "Another facet of the post Donovan discussions has been the concern to establish appropriate industrial relations procedures. This vexed question has not been helped by the somewhat hysterical attitude of press and Government towards industrial disputes; especially as this concern over disputes has been more directed to suppression of dispute action than to remedying the causes of disputes..."
HUGHES, J.: The TUC: A Plan for the 1970s; Fabian Tract 397, London 1969, S. 9.
 - 3) DONOVAN spricht von einer Einteilung in 'disputes of right' ("concerning the interpretation of existing industry-wide substantive agreements") und 'disputes of interest' ("over claims for improvements in terms and conditions of employment within the factory"), lehnt diese Einteilung jedoch ab, da eine scharfe Trennung zwischen beiden Arten "because of the prevalence of 'custom and practice' in British industrial relations"

local variations. Whereas some agreements make great effort to confine a grievance to the plant and encourage settlement at the domestic level, others provide for a larger measure of outside help by trade union officials and representatives of employers'

Forts. Fußn. 3)

unrealistisch sei.

REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 60.

Eine solche Unterscheidung wird hingegen in einigen Staaten für notwendig erachtet (z.B. in den USA und in Norwegen). Für Norwegen führt DALY beispielsweise an: "The Norwegian provisions relating to industrial conflict are based upon (a) Statute and (b) the Basic Agreement of 1935. As far back as 1911, an Act became Law which distinguished between lawful industrial disputes as follows (i) Disputes of Right, and (ii) Disputes of Interest. This Statute was re-enacted and brought up to date by several subsequent statutes. Disputes of 'right' occurred when a difference arose concerning the interpretation or operation of a collective agreement. Disputes of 'interest' arose where differences occurred arising out of matters other than those pertaining to an existing collective agreement. Not only is all industrial conflict prohibited as being unlawful during the period of validity of a collective agreement, but disputes arising either as to its contents or operation, must be submitted to the labour court for a binding adjudication. In effect this regulation means, that during the currency of a collective agreement, no industrial conflict in respect of a dispute as to 'right' may lawfully take place; whereas disputes as to 'interest' must be dealt with in accordance with the terms of the Basic Agreement in the first instance."

DALY, G.F.: Industrial Relations - Comparative Aspects, with Particular Reference to Ireland; Cork 1968, S. 291.

Nach ISAAC hat diese Unterscheidung auch für Australien Gültigkeit, wobei er jedoch gleichzeitig auf die Schwierigkeit der Trennung beider in der Praxis hinweist.

Vgl. ISAAC, J.E.: Compulsory Arbitration in Australia; Task Force on Labour Relations Studies, No.4, Ottawa 1968, S. 8.

associations".¹⁾, 2) 3)

2.5.2. Substantive Agreements

Grundsätzlich haben substantielle Kollektivverträge, "which lay down rules governing employment in the industry"⁴⁾, zwei Dimensionen, die gemeinsam den Verhandlungsprozeß determinieren: "one is the range of employees whom they cover, and the other is the range of subjects which they regulate".⁵⁾ Für beide Betrachtungsweisen läßt sich eine eindeutige Tendenz zur Ausweitung feststellen.⁶⁾

Über den substantiellen Gehalt von nationalen Tarifverträgen lassen sich aber nur wenige, stark generalisierende Aussagen treffen. So muß der Aussage zugestimmt werden, daß "at one time substantive agreements were almost exclusively about money and working conditions"⁷⁾, "and even today the vast majority of written agreements - apart from those dealing with

-
- 1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 117.
 - 2) Vgl. auch ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Annual Report 1968 - 69; London 1969, S. 22/23.
 - 3) Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel der Maschinenbauindustrie demonstriert (S. 62 - 65)
 - 4) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 55.
 - 5) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 79.
 - 6) Ebenda.
 - 7) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 118.

which the workers' representatives are national officers of the trade unions concerned.

Organisation. The Engineering and Allied Employers' National Federation is organised on a geographical basis. There are forty-four local associations in Great Britain, each catering for firms of all sizes, and engaged in the various branches of engineering in the district. These local associations, together with two in Northern Ireland, are members of the Federation, which was founded in 1896. The Federation has over 4,400 firms in membership, employing some 1,900,000 manual and staff workers. The workers are organised by over forty separate trade unions, the majority of which are affiliated to the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions. The principal individual union concerned is the Amalgamated Engineering Union, membership of which is open to all classes of workers engaged in the industry. Amongst skilled trades the Amalgamated Engineering Union represents particularly fitters, turners and other skilled machinists. Other unions are organised on a strict craft basis and represent, for instance, boilermakers, patternmakers, brass and metal mechanics, electricians, foundry workers, coppermiths and braziers, vehicle builders, wood cutting machinists, sheet metal workers and painters. Unskilled and some semi-skilled workers are organised mainly by the Transport and General Workers' Union, and the National Union of General and Municipal Workers. These two general unions have women members, as also do the Amalgamated Engineering Union, the Electrical Trades Union, and the Amalgamated Union of Foundry Workers. Staff workers are organised by the Clerical and Administrative Workers' Union, the National Association of Clerical and Supervisory Staffs (a group of the Transport and General Workers' Union), the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen, the Association of Scientific Workers, and the Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians.

The Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions has amongst its objects the negotiation of general agreements concerning wages and working conditions on behalf of workers in the shipbuilding and engineering industries. The administration of the business of the Confederation is in the hands of a general council, consisting of representatives of the affiliated trade unions, elected according to their own union rules. The constitution provides that an executive council, composed of thirty members, shall be appointed at the annual meeting to deal with questions arising in shipbuilding and engineering, and other general questions. The executive council has autonomy on purely industrial matters, and has authority to take over existing agreements, or contract new agreements in the name of the executive council, subject to endorsement by the general council. The executive council elects from its own number three members to act as negotiating chairmen, one each for engineering, shipbuilding and ship repairing, and railway workshops; it also appoints ten members to act as representatives on the Railway Shopmen's National Council (referred to in Chapter IV). The business of the Confederation is conducted at regular quarterly meetings. There is a full-time general secretary.

The Organisation of Joint Collective Machinery in Engineering

The term 'engineering industry' covers a complex group of activities concerned with the manufacture, installation, maintenance and repair of goods made mainly of metal, and the fabrication of articles of plastic material. It includes work as diverse as founding and forging, scientific instrument making, aircraft and motor vehicle manufacture, constructional engineering, lamp and electronic valve manufacture. Shipbuilding and repairing, however, is the subject of a separate section of this Chapter.

The negotiating arrangements which are described here are those which exist in the principal sections of the industry, where there are agreements signed by the Engineering and Allied Employers' National Federation and its affiliated local associations on the one hand and various trade unions on the other. There are a number of sections forming part of, or closely allied to, the engineering industry which have separate negotiating machinery, e.g. cutlery and edge tool manufacture, nut, screw and bolt making, lock, latch and key making, the railway workshops, electrical cable making, etc. Engineering firms which are not members of the Engineering and Allied Employers' National Federation, and therefore are not parties to the national negotiating practices and procedures described hereunder, nevertheless in general comply with the terms and conditions of employment established by the Federation and the unions. In many cases non-federated firms use within their organisations procedures for dealing with disputes that are similar to the first stages of those adopted by federated firms. A few of these non-federated firms, particularly in the motor-car manufacturing industry, are very large. One has an agreed procedure with the unions which has as its final stage a joint negotiating committee on

employed in the industry, the Chemical Workers' Union, the Iron and Steel Trades Confederation, the National Union of Musical Instrument Makers (in respect of aircraft work), the Union of Shop, Distributive and Allied Workers (in respect of canteen workers), the Amalgamated Society of Blacksmiths, Farriers and Agricultural Engineers, and the United Operative Spindle and Flyer Makers' Trade and Friendly Society.

The procedure agreement begins with a statement of general principles, which includes the important formula "The Employers have the right to manage their establishments and the Trade Unions have the right to exercise their functions". The statement also emphasises the value of consultation in the initial avoidance of disputes. The agreement provides for the appointment and recognition of shop stewards and for the appointment of works committees of shop stewards and representatives of the management; but whereas the appointment of shop stewards has become general, committees of the kind contemplated have probably been less common. Shop stewards are appointed by, and are subject to, the control of their union. According to the practice of the industry, the procedure adopted for the consideration of questions in dispute, in a federated establishment where shop stewards have been appointed, follows progressive steps. Workers who desire to raise any question in which they are directly concerned must, in the first instance, discuss it with their foremen. If the matter is not disposed of, it is taken up with the shop manager or head shop foreman by the appropriate shop steward and one of the workers concerned. If no settlement is then reached a works conference may be held. The term 'works conference', though in common use, does not appear in the agreement, but if there is a works committee it may meet at this stage to consider the unresolved question. Where there are neither committee nor shop stewards, deputations of workers may be received by the employer by appointment 'without unreasonable delay'. The permanent official of the union concerned may enter at this stage, and if he is present a representative of the local employers' federated association must also attend. Failing settlement at a works conference, the next stage is local conference (which must normally be held within seven working days of the request for it), at which the local officials of the employers' association and the local or district or area official of the trade union concerned conduct the case.

The final stage is called a central conference. It is attended only by national representatives of the Federation and Trade Union concerned. Local representatives may be present in a consultative and advisory capacity but do not take part in the conference. The function of the central conference is to make an agreed recommendation on a dispute referred to it, or to record failure to agree, in which event procedure is said to be exhausted. Central conference may refer the case back to the locality: (a) for further consideration, which means that in the event of continued failure to arrive at a settlement the question returns to central conference, or (b) for final settlement, which means that, if a settlement cannot then be found locally, procedure is exhausted. As in the case of national questions, there is no further agreement on means of dealing with disputes in which

District committees, under the direction and control of the general council, exist in all the main shipbuilding and engineering areas. These district committees can deal with any question which is covered by the general rules of the Confederation and affects members of the affiliated unions in the district.

National Negotiations. The practice is for negotiations on major wage fluctuations and the main conditions of employment such as working hours, overtime, night shift and shift working, paid holidays and payment for work done on holidays, etc., affecting workers generally in the industry to be conducted through national discussions between the Engineering and Allied Employers' National Federation and the trade union organisation concerned, e.g. in the case of the manual workers, the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions. Matters affecting the members of one union only, e.g. electricians, may be discussed at national level between the Federation and the union concerned, and matters affecting members of a particular group of unions, such as those catering for foundry workers, may be discussed at national level with those unions. Negotiations affecting women manual workers were conducted between the Federation and the five unions with women members up to 1958, but in 1959 it was agreed that the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions should negotiate on behalf of these workers. These national negotiations are conducted on an *ad hoc* basis at special conferences. The practice is for the trade union organisation concerned to write to the Engineering and Allied Employers' National Federation requesting such a conference, at which they present their claim. It is considered by the employers and a reply is normally given at a further conference. Discussions continue until either agreement is reached, or the negotiations break down. There is no agreed procedure to deal with the latter eventuality and, should the unions decide to press the case, they may seek conciliation or arbitration, or take direct industrial action.

The Engineering and Allied Employers' National Federation also conducts negotiations with unions representing certain staff workers, namely: Clerical and Administrative Workers' Union, National Association of Clerical and Supervisory Staffs (in respect of clerical members only), the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen, and the Association of Scientific Workers. These negotiations are chiefly concerned with national claims for salary increases which are submitted separately by each union, and are the subject of separate discussions with the Federation. Any agreements are not formally signed, but the Federation undertakes to recommend member firms to implement them, and such recommendations are invariably followed.

Disputes Procedure (Manual Workers). Questions arising in individual establishments are dealt with by forms of procedure agreed between the Federation and the unions. The procedure for manual workers is set out in an agreement dating from June 1922, amended in August 1955. The trade unions that are parties to this agreement include most of those affiliated to the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions (excluding the staff workers' unions) and also, in so far as they have members

'failure to agree' has finally to be recorded and in this event the parties are free to take any further action they choose. Central conferences are held regularly each month.

It is open to an employer to raise a question and the procedure then operates in the same way. It is also possible in certain cases to start the procedure at local conference stage. General questions may arise locally which are common to several unions, and if these unions are affiliated to the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions and are also individually parties to the procedure agreement, the appropriate confederation official can with their authority present, the appropriate conferences. Local secretaries of the Confederation are present at the various application for local conferences, with the authority of the affiliated unions concerned. The general secretary of the Confederation is entitled to refer questions not settled at local conference to central conferences, similarly with the authority of the trade unions affected. Settlements reached are union settlements and the Confederation acts only as a co-ordinating body. One of the underlying principles of the procedure is that each stage of the proceedings removes the question under discussion further from the immediate disputants, while at the same time there can be no recourse to an outside party until all the stages have been gone through. It is expressly laid down that until procedure has been exhausted, there shall be no stoppage of work of either a partial or a general character.

The Federation has agreements with the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions setting out machinery of negotiation applicable to unindentured apprentices, boys and youths (manual workers) under twenty-one years. Questions arising are to be referred to the management by the 'junior male workers' themselves. If no settlement is reached, the appropriate shop steward may be brought in, and thereafter there is provision for local and central discussions as necessary. Apprentices serving under indentures or agreements between the employers and the parents or guardians are not covered by this procedure, but the Federation recommends that its members should apply to such workers conditions not less favourable than those conceded to other apprentices by settlements made under the machinery of the agreements. Questions concerning junior female manual workers may be raised in the same manner as for adult workers.

Disputes Procedure (Staff Workers). The Federation has separate procedure agreements with three unions catering for clerical workers, namely the Clerical and Administrative Workers' Union, the National Association of Clerical and Supervisory Staffs (the clerical section of the Transport and General Workers' Union) and the clerical section of the National Union of General and Municipal Workers. (The agreement with the National Association of Clerical and Supervisory Staffs does not apply to any supervisory classes in the engineering industry.) All these agreements are based, with modifications, on the Provisions for Avoiding Disputes of the manual workers (i.e. the scheme of works consultation and subsequent conferences) but they do not provide for shop stewards. It is an essential feature that other trade unions are excluded from the operation of the

special agreements and that these three unions are not to be associated with manual workers' questions. The agreements prescribe the freedom of employers to become federated and of workers to join a union or to refrain from so doing.

There is a similar procedure agreement between the Federation and the Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen in respect of draughtsmen and draughtswomen engaged in either the drawing offices or in the designing, calculating, estimating or planning departments, planning engineers, estimators and tracers, but it does not apply to chief draughtsmen, assistant chiefs and principal staff assistants, or to apprentices. The procedure does not apply to managerial acts by the employers, but any questions resulting from the operation of such acts are required to be dealt with under the procedure. The Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen also have an agreement with the Federation providing machinery for dealing with questions concerning apprentices and young persons under twenty-one years in drawing offices, designing, calculating, or estimating departments, and to tracers under twenty-one years. The agreement closely follows that for similar categories of manual workers, and the 'junior staff workers' are for procedural purposes segregated from the junior male workers in the manual grades in the same manner as the adult workers.

There is an agreement between the Association of Scientific Workers and the Federation, which follows the general lines of the procedure agreement for draughtsmen. It provides machinery of negotiation for staff employed in a scientific or technical capacity, including consultation in the works between staff concerned and management, and for local and central conference.

There is an agreement in respect of supervisory and technical staff between the Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians and the Federation which, however, only applies where the Association has a majority membership in a particular grade in any establishment. It provides that every effort should be made to settle differences between employer and employee in the first instance. Where a number of a grade is concerned they may elect representatives from their grade to interview the management. Failing agreement, the Association may be asked to deal with the matter at local and, if necessary, national level.

Agreements (Manual Workers: wages). The comprehensive negotiating practices described above have produced a similarly comprehensive but piecemeal range of agreements governing the wages and conditions of employment of manual workers. The main features of the wage structure are described below.

Time-rates of wages for various classes of workers were originally determined on a district or regional basis through negotiations between the local employers' associations and the trade unions. To the district basic rates so established was added a national bonus which originated during the 1914-18 war, and which was amended through national negotiations or arbitration from time to time. In September 1948 a national agreement established national minimum time-rates for skilled and unskilled grades

of worker. Established craft differentials (e.g. those payable to pattern-makers, moulders and coremakers) above the minimum skilled time-rates were maintained, and also recognised differentials for semi-skilled workers above the minimum unskilled time-rate. District differentials were also preserved. In November 1950 consolidated time-work rates were established, in place of the existing basic rates and national bonus. Since 1950 further increases have been agreed nationally. From 1954 onward, differing increases have been agreed for skilled, unskilled and intermediate grades, widening the differentials for skill which had become diminished as a result of uniform increases agreed during and immediately following the war. From time to time agreements have been concluded, some local and others national, for extra payments to be made to particular classes of skilled workers, such as toolroom workers, maintenance men, etc. There is also in operation a recognised practice of paying merit rates and 'allowances' to workers.

The general conditions of piece-work are controlled by national agreements, but there are no standard piece-rates; piece-work prices or times are settled by agreement between workers and management in each establishment with ultimate resort, if necessary, to the 'Provisions for Avoiding Disputes'. A piece-work price or time once established may not be altered except on account of a mistake in its calculation, or of a change in the material or method of production or of the quantities, or by a new agreement. It has been a provision of national agreements since 1919 that piece-work prices or times shall be such as to enable a workman of average ability to earn a prescribed minimum piece-work standard expressed as a percentage over the appropriate basic rate. In 1950, when time-workers' minimum rates were increased, and when their basic rates were consolidated with their national bonus, piece-workers' basic rates remained unchanged but, in view of the increase in the minimum rates of time-workers, the minimum piece-work standard was increased from 27½ per cent to 45 per cent over the basic rate. In addition to piece-work earnings, piece-workers received a flat rate supplemental payment, which has since been increased by agreement from time to time, and from 1954 onwards has been varied according to grade.

There is a national schedule of women's wages appropriate to age groups from fifteen to twenty-one years and over. Subject to certain conditions, women employed on work previously performed by men may be entitled to an increased rate which may rise to the male rate if the worker requires no additional supervision or assistance. Women on piece-work enjoy the same general conditions as men. The wages of apprentices, boys and youths are calculated as a percentage (varying according to age) of the district rate of the skilled fitter, with a fixed addition according to age (or, in foundries, the rate of the skilled moulder, with a flat rate addition).

bargaining procedure - are mainly concerned in one way or another with wages and hours of work".^{1), 2)}

Insbesondere im Hinblick auf die Erörterung lokaler Tarifverhandlungen erscheint eine weitgehende Aufgliederung dieser Inhalte sinnvoll. Das MINISTRY OF LABOUR führt dazu an, daß "collective agreements at the industry level commonly lay down the standard hourly or weekly rate of wages to be paid to a worker who is rewarded according to the number of hours for which he works, i.e. the minimum time rate; the normal hours of work, i.e. excluding overtime³⁾; the minimum rate below which the earnings of piece-workers, i.e. workers paid according to the work they do, shall not fall; the number of days paid holiday per year; and the rates of pay for hours worked outside normal

1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 79.

2) Ein entsprechender Verhandlungsauftrag wird dazu von der Vollversammlung der entsprechenden Gewerkschaft an das Exekutivkomitee erteilt, etwa in der Form: "This Conference of the National Union of Mineworkers instructs the National Executive Committee to continue to press the claim for a reduction in the working week for surface workers to 40 hours inclusive of meal times".

NATIONAL UNION OF MINEWORKERS - Annual Conference; London 1967, S. 169.

Noch allgemeinere Regelungen lassen sich u. U. sogar an den T.U.C. delegieren, etwa bei der Festlegung existenzsichernder Minimallöhne: "... with a view to encouraging new thinking in this situation, the Union in November introduced its programme for a £15 national minimum rate for a normal 40-hour week, with a minimum of three weeks' annual holiday, to be negotiated between the T.U.C. and C.B.I., a development which if successful would take over many of the functions now performed by the National Joint Industrial Council and statutory wage fixing bodies..."

TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION - Report and Balance Sheet for the Year ended December 1966; London 1967, S. 9.

3) FLANDERS ist der Ansicht, daß auch die Frage der Überstunden in nationalen Tarifverträgen behandelt

hours". 1)

Die Vielfalt möglicher Vereinbarungen über Löhne und Gehälter auf Industriebasis zeigt insbesondere DONOVAN auf, bei dem es heißt: "Some fix only two time rates, one for skilled workers and another for unskilled, leaving individual firms to deal with intermediate and other grades. Other prescribe a list of different rates for a catalogue of different grades, with in addition a series of special additional payments for special duties or conditions of work. In industries in which a substantial number of women are employed, women are usually treated as forming a separate grade with rates of pay lower than those for unskilled men. Some agreements make no provision for payment by results; others do so, but in different degrees of detail. Some describe their rates as minimum rates, others as standard rates". 2), 3)

Forts. Fußn. 3)

wird.

Vgl. FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 79.

Ebenso ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; London-Toronto-Wellington-Sydney 1969, S. 110.

Dieser Auffassung muß zugestimmt werden.

- 1) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 20.
- 2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 56.
- 3) In ähnliche Richtung bewegt sich BANKS, wenn er sagt: "...further complications in the pattern of collective bargaining emerge from the wide variations in the content of those agreements negotiated by the various joint bodies. An examination of the Ministry of Labour's annual publication, Time Rates of Wages and Hours of Labour, reveals that some agreements are very simple, only covering minimum rates of wages for men and women, hours of work and holidays. Others have a wider coverage, setting out dozens of wage rates dif-

Im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten von Amerika ist jedoch die Frage nach der Zwangsmitgliedschaft in Gewerkschaften ('closed shop') in den seltensten Fällen Gegenstand solcher Verträge.

Ist dem Inhalt von nationalen substantiellen Kollektivverträgen in der Theorie keine Grenze gesetzt, so finden Tiefe und Verbindlichkeit solcher Verträge ihre Beschränkung in den Erfordernissen und Möglichkeiten der Praxis¹⁾. "Industry-wide collective agree-

Forts. Fußn. 3)

fering according to occupation, degree of skill and district. Moreover, many agreements also include provisions for piecework, shift-work, night-work, short-time working, tool allowances, 'dirty money', 'danger pay', protecting clothing allowances, payment for lost time, and many other factors".

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 102.

"Agreements also cover such matters as the employment of apprentices, guaranteed week arrangements and working conditions generally."

Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968 - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 20.

Vgl. dazu auch ROBERTSON, D.J.: The Implications of the Proposed New Look in Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No.3, November 1968, S. 289.

- 1) Wie schwierig eine derartige Abgrenzung von Verhandlungsinhalten auf nationaler und auf Firmenebene ist, geht aus Äußerungen TOLFREES hervor, der zwar eine ganze Reihe von Themen allgemeiner Art nennt, der nationalen Verhandlungsebene jedoch nur sehr verschwommene Anweisungen geben kann: "There is advantage in agreeing at industry level as much as is suitable for adoption over the industry as a whole, including:
- (i) terms and conditions of employment suitable for general application;
 - (ii) general guide-lines for negotiating at a lower level matters which cannot be decided satisfactorily at industry level."

TOLFREE, P.: Applying the Code - Notes on the Industrial Relations Code of Practice; London 1972, S. 27/28.

Der von TOLFREE angeführte Katalog von möglichen Verhandlungsinhalten auf Firmenebene ist hingegen ungleich länger.

Vgl. Ebenda.

ments are not usually accepted as providing terms which cannot be supplemented. They are more typically regarded as minimum guarantees to be improved upon, though conventions in some employers' associations have discouraged this from being done openly and directly on basic wage rates, length of the working week, length of holidays, etc.."1), 2), 3)

Es sei in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß sich eine präzise Abgrenzung von 'procedural agreements' und 'substantive agreements' in der Praxis kaum durchführen läßt, sie aber für die theoretische Analyse notwendig erscheint. "In practice procedural and substantive agreements are closely intermeshed in the working of industrial relations. The effectiveness of a pay structure depends in large measure on the method of reviewing claims for pay adjustments; the method of fixing piecework prices is crucial to the successful operation of a system of piecework payment".^{4), 5)}

-
- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; London 1969, S. 146.
 - 2) Vgl. auch ROBERTSON, E.J.: Productivity Bargaining and the Engineering Industry; Engineering Employers' Federation Research Paper No. 1, London 1968, S. 2.
 - 3) Exemplarisch sei im folgenden ein Beispiel eines Kollektivvertrages wiedergegeben.
 - 4) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 201.
 - 5) Die Schwierigkeiten einer solchen Abgrenzung offenbart sich in erster Linie bei Kollektivverhandlungen auf lokaler oder Firmenebene. Hier erreicht die Verflechtung einen derartigen Intensitätsgrad, daß bei der Behandlung von lokalen Tarifverhandlungen (Kapitel 3.) auf eine Trennung verzichtet wird.

Memorandum of Agreement between Engineering Employers' Federation and Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions

PREAMBLE

(1) The parties, recognising the vital contribution of the Engineering Industry to the well-being and prosperity of the country, re-affirm their support for measures intended to modernise and improve the productive efficiency of the Industry. They recognise that the provisions of this Agreement, particularly the reduction in normal weekly hours to 40, reinforce the need for the maximum utilisation of all production resources and the most effective deployment and use of manpower. They agree that restrictions on the economic utilisation and transfer of labour which are not based on considerations of skill or ability to do the job are contrary to the well-being of the Industry and should be eliminated. Both parties undertake to give their full support to efforts made to remove any impediments of this kind to which their attention may be directed.

(2) The parties re-state their acceptance of the principle that it is in the best interests of all concerned that any questions which arise should be settled in accordance with the Provisions for Avoiding Disputes contained in the National Procedure Agreement without prior stoppage of work or departure from normal working. The Employers welcome the greater use now made of the Procedure as the medium for settling disputes; the Unions re-affirm their intention of ensuring that this practice is maintained.

(3) The parties having in mind that this is the first long-term National Agreement covering the Engineering Industry pledge themselves and their constituent members to work together to make its operation successful.

I. HOLIDAYS

(1) The National Holidays Agreement between the parties, dated 18th January, 1961 shall be amended to provide:

- (i) one additional day of paid holiday from 1965, and a further additional day of paid holiday from 1966;
- (ii) an improvement in the minimum rate of holiday payment from consolidated time rate plus one-sixth to consolidated time rate plus one-third.

(2) In order to overcome the well-known difficulty arising from the incidence in the calendar of the Christmas and New Year holidays, although this does not occur every year, if Employers wish to use one of these additional days of holiday for the purpose of overcoming this difficulty, they shall have the right to do so. The other additional day shall be fixed by mutual consent. On those occasions when the incidence of the Christmas or New Year holiday does not provide a problem both additional days shall be fixed by mutual consent.

II. ESTABLISHMENT OF NEW MINIMUM EARNINGS LEVELS AND RATES OF PAY

(1) The principle underlying this part of the Agreement is that over the next three years new minimum earnings levels higher than the current agreed minimum national or district rates shall be established in the Industry. At the end of the three-year period new minimum time rates will be established by the substitution of the minimum earnings levels for the existing minimum time rates.

(2) Minimum earnings levels shall be progressively achieved by the introduction at 6-monthly intervals of special increments which shall be as follows:

Adult Male Manual Workers

Skilled workers	6/- per normal week
Intermediate grades	5/6 per normal week
Unskilled workers	5/- per normal week

Adult Female Manual Workers 7/- per normal week

Junior Manual Workers (Male and Female)

Age 20	4/9 per normal week
Age 19	4/- per normal week
Age 18	3/6 per normal week
Age 17	2/6 per normal week
Age 16	2/- per normal week
Age 15	1/9 per normal week

In those districts where the minimum rates for fitters and labourers are higher than the current national minimum rates the increments shall be proportionately smaller.

It is agreed in principle that national craft differentials, where they exist, should be negotiated as uniform rates instead of existing widely varying amounts. This will necessarily be a long-term operation to be achieved through discussions between representatives of the Federation and of the Union, or Unions, concerned with the craft under discussion.

(3) *Workpeople whose remuneration, however made up, is not less than the appropriate earnings levels for a normal week are not entitled to any increase in such remuneration. In those cases where such remuneration is less than the appropriate level, additional payments will be necessary in order to meet the standard for the week, or weeks, in question.*

(4) *At the end of the three-year period, viz. on Monday, 1st January, 1966, the minimum earnings levels established on 3rd July, 1967, shall be converted into new minimum time rates, to be achieved by the substitution of the minimum earnings levels for the existing minimum time rates. Remuneration for a normal week will not be affected but as from 1st January, 1966, the new time rates shall be used in the calculation of overtime and nightwork premiums, shift payments, holiday payments and the monetary guarantee provided for in the Guarantee of Employment Agreement dated 15th February, 1957 (as amended by Section V of this Agreement).*

(5) *As regards payment by results workers there shall be created at the end of the three-year period, new minimum basic rates. The new basic rate for each class shall be the difference between the new minimum time rate established in terms of Clause 4 above and the piecework supplement prevailing at the end of the three-year period.*

The supplements shall be of uniform amount for each category of adult male worker and, inclusive of the increases provided for under Sections III and V of this Agreement, shall be as follows:

	<i>Per week of 40 hours</i>	
Skilled workers	—	152/8
Intermediate grades	—	144/6
Unskilled workers	—	134/7

It is not the intention that for unchanged output payment by results workers shall receive an increase in earnings as a result of the change provided for in this and in the preceding Clause. Thus, whilst the nationally agreed piecework supplements prevailing at the end of the three-year period shall not be altered, appropriate adjustments will be made in other elements of the piecework system in order to comply with this principle, e.g. in the case of time piecework, piecework times allowed will be reduced pro rata to the increase in basic rates.

Consequent with the increase in basic rates there shall be established a new minimum piecework standard whereby piecework prices and bonus or basic bonus shall be such as to enable a workman of average ability to earn at least 15 per cent. over the time rates established in terms of Clause 4 above.

(6) *At the end of the three-year period, viz. on 1st January, 1966, in place of the existing basis for the calculation of rates of pay for apprentices over the age of 21, the following arrangements shall apply:*

(a) *Timeworkers*

Timeworkers will receive a minimum time rate of 15/- per week below the minimum time rate of the skilled fitter or, in the case of foundry apprentices, the skilled moulder.

(b) *Payment by Results Workers*

Payment by results workers will have a minimum basic rate of 15/- per week below the minimum basic rate of the skilled fitter or, in the case of foundry apprentices, the skilled moulder. They will be paid the piecework supplement appropriate to adult male skilled workers.

III. GENERAL WAGE INCREASES

(1) *Every manual worker shall receive increases in wages on the following basis:*

	<i>First increase 7th March, 1966</i>	<i>Second increase 6th March, 1967</i>
	<i>Per week of 40 hours</i>	
(a) <i>Adult Male Manual Workers</i>		
(i) <i>Skilled workers</i>	5/-	5/-
(ii) <i>Intermediate grades</i>	4/6	4/6
(iii) <i>Unskilled workers</i>	4/-	4/-
(b) <i>Female Manual Workers</i>		
<i>Age</i>		
21 and over	4/-	4/-
20	3/3	3/3
19	2/9	2/9
18	2/3	2/3
17	1/9	1/9
16	1/6	1/6
15	1/3	1/3

(2) The increases shall be paid as follows:

- (a) In the case of timeworkers they shall be added to the time rates.
- (b) In respect of workers on payment by results they shall be added to the piecework supplements.
- (c) As regards workers in receipt of additional emoluments such as lieu rates, compensatory rates or other bonuses, their remuneration shall be increased according to their class by the above amounts, but not more, per week of 40 hours.

IV. RATES OF WAGES—APPRENTICES, BOYS AND YOUTHS

(1) The National Agreement of 30th June, 1943, between the Federation and the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions, as subsequently amended, shall be further amended so as to provide for a revised basis for the calculation of rates of pay for apprentices, boys and youths.

(2) As regards timeworkers, minimum time rates of apprentices, boys and youths (other than foundry workers) shall be based on the appropriate district time rate of the fitter on the following basis:

Age	Percentage
15	30
16	35
17	42½
18	57½
19	67½
20	80

The minimum time rates of foundry apprentices, boys and youths shall be calculated by applying the age percentages set out above to the appropriate district time rate of the skilled loose pattern moulder.

Apprentices, boys and youths employed on timework whose normal weekly remuneration, however made up, is already equal to or in excess of the new time rates provided for under this Clause are not entitled to any further increase as a result of this Clause. The new rates will, however, enter into the calculation of overtime and nightshift premiums, holiday payments and the monetary guarantee provided for in the Guarantee of Employment Agreement dated 15th February, 1957 (as amended by Section V of this Agreement).

(3) In the case of payment by results workers, the basic rate of apprentices, boys and youths shall be the appropriate percentage of the basic rate of the skilled fitter or, in the case of foundry apprentices, boys and youths, of the skilled loose pattern moulder. In addition to piecework earnings, the appropriate percentage of the supplement paid to skilled adult male payment by results workers shall be paid.

Under present arrangements the minimum basic rates for junior male workers are lower and the piecework supplements are higher than those now provided for in this Clause. In giving effect to the new arrangements the guiding principle shall be that for unchanged output the wages of junior male workers are expected to be unchanged. Appropriate adjustments shall be made to piecework times, prices, or other elements in the piecework system in order to give effect to this principle.

(4) The changes provided by this Section of the Agreement apply only to juvenile males. The remuneration of apprentices over 21 years of age will continue as provided by the special formula agreed between the Federation and the Trade Unions until amended in accordance with Clause II (6) of this Agreement.

V. THE WORKING WEEK

(1) The standard hours of the normal working week shall be 40. In all cases normal hours shall be reduced from their current level to 40 but in the event of current normal hours amounting to 40 or less per week there shall not be any reduction of such hours as a result of this Agreement.

(2) The normal dayshift or nightshift hours shall be arranged by employers after consultation with their work-people. Both parties agree that dayshift hours shall be evenly spread over the 5 days; nightshift hours shall also be evenly spread over 5 nights except in cases where a short nightshift is worked on one night in the week, when the provisions of sub-section (b) of the nightshift section of the Overtime and Nightshift Agreement (see Ref. 2.22 in the Federation Handbook of National Agreements) shall continue to apply, i.e., the short nightshift shall be of not less than four working hours' duration and shall finish not later than midnight.

(3) As regards payment, the following principles shall apply for dayshift and nightshift workers:

(a) *Timeworkers*

The existing remuneration paid for 41 hours shall be maintained for the 40-hour week.

(b) *Payment by Results Workers*

Existing hourly basic rates, piecework times and piecework prices shall be maintained. The existing national piecework supplements shall be increased by the following amounts:

<i>Adult Male Manual Workers</i>	<i>Per week of 40 hours</i>
All Classes	4/-
<i>Female Manual Workers</i>	
Ages 18 and over	3/-
Age 17 years	2/-
Age 16 years	1/8
Age 15 years	1/3

(4) In consideration of the reduction in the hours of the normal working week provided for in this Section of the Agreement the Unions agree as follows:

- (a) That they will take steps to emphasise to their members that the Agreement provides for a normal week of 40 hours' work.
- (b) That they support the full utilisation of working hours with particular reference to starting and finishing times.
- (c) That Managements and their workpeople are free to reach Agreements for the revision or elimination of paid breaks.
- (d) That in order to secure the maximum utilisation of plant and equipment which is all the more vital if working hours are to be reduced, it is recognised that the introduction or extension of nightshift, double dayshift and/or three shift systems, may become necessary.

(5) Consequent upon the introduction of the 40-hour week the following amendments to existing National Agreements shall be made:

- (i) The Guarantee of Employment Agreement dated 15th February, 1957, shall be amended to the following: All hourly rated manual workers who have been continuously employed by a federated firm for not less than four weeks shall be guaranteed employment for five days in each normal pay week. In the event of work not being available for the whole or part of the five days, employees covered by the guarantee will be assured earnings equivalent to their consolidated time rate for 40 hours.

This guarantee is subject to the following conditions:

- (a) That the employees are capable of, available for, and willing to perform satisfactorily, during the period of the guarantee, the work associated with their usual occupation, or reasonable alternative work where their usual work is not available.
- (b) Where approved short time is worked as an alternative to redundancy, or in the case of a holiday recognised by agreement, custom or practice, the guarantee shall be reduced proportionately.
- (c) In the event of dislocation of production in a federated establishment as a result of an industrial dispute in that or any other federated establishment, the operation of the period of the guarantee shall be automatically suspended.
- (d) In computing the assured earnings referred to above, premium payments due for overtime worked on weekdays, and premium payments for work done on Sundays and holidays, shall be ignored.
- (ii) Each of the Bank or other holidays provided for in the National Holidays Agreement dated 18th January, 1961 (as amended by Section I of this Agreement) shall be paid for on the basis of a uniform working day of 8 hours for all workers.

(6) The position of workpeople employed on the double dayshift and/or three shift system shall be the subject of separate agreement.

VI. GENERAL

(1) The parties to this Agreement, having in mind that earnings normally increase with increases in productivity, agree that the benefits provided in this Agreement represent the limit of the concessions which employers shall be required to make up to 1st January, 1968.

It is therefore agreed that until that date there shall not be any national or local claims relating to wages or working conditions which are:

- (i) of a general character covering all manual workers;
- (ii) of a sectional character covering all manual workers employed in a specific section or sections of the Industry; and

- (iii) of an occupational character covering manual workers of a specified occupation or occupations, the concession of which would involve increases in costs.
- (iv) As regards domestic claims there shall not be any of a general character covering all or substantially all of the manual workers in an establishment. Claims on behalf of individuals or groups of workpeople within an establishment shall be permitted provided they are based on alleged anomalies or inequities. Those responsible for presenting such claims would be required not only to substantiate their merits but also to give suitable assurances that any settlement would not be contrary to the spirit and intention of this Agreement.

(2) It is the spirit and intention of this Agreement that improvements in wages and working conditions during the period of its operation shall be related to the growth which the Industry is expected to achieve and should be confined to those which normally take place arising from increased productivity in the Industry, coupled with those expressly provided for in the Agreement itself. The object, to which both parties subscribe of attempting to assist in forward planning and stabilisation of costs by matching improvements with anticipated growth rates will not be achieved if, in addition to the improvements referred to above, there are widespread changes resulting in increased costs, whether they are either conceded or domestically volunteered.

(3) The various provisions of this Agreement are interdependent and it is accepted that violation of any part of the Agreement may justify reconsideration of the whole.

(4) If there is an increase of 5 points or more in the Index of Retail Prices during the period of twelve months from 4th January, 1965, and this increase is maintained for three consecutive months within such twelve months' period or if such an increase takes place and is similarly maintained in either of the succeeding twelve months' periods, the Unions shall be released from the restriction imposed by virtue of Clause 1 (i) of this Section. If, during the period of this Agreement, legislation relating to industrial employment adds seriously to costs, the Federation shall have the right to call for a revision of the Agreement.

(5) The Unions shall be at liberty at any time within the last four calendar months of the period of operation of this Agreement to seek a meeting with the Federation for the purpose of discussing future arrangements.

VII. OPERATION

This Agreement shall operate as follows:

Section I—As from MONDAY, 4th January, 1965.

Section II—

Minimum Earnings Levels.

Stage 1—As from MONDAY, 4th January, 1965.

Stage 2—As from MONDAY, 5th July, 1965.

Stage 3—As from MONDAY, 3rd January, 1966.

Stage 4—As from MONDAY, 4th July, 1966.

Stage 5—As from MONDAY, 2nd January, 1967.

Stage 6—As from MONDAY, 3rd July, 1967.

Conversion of minimum earnings levels into minimum time rates:

As from MONDAY, 1st January, 1968.

Section III—

First increase—As from MONDAY, 7th March, 1966.

Second increase—As from MONDAY, 6th March, 1967.

Section IV—As from MONDAY, 5th July, 1965.

Section V—As from MONDAY, 5th July, 1965.

Signed on behalf of:

ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION:

A. J. STEPHEN BROWN, *President*

B. MACARTY, *Director-General*

J. P. LOWRY, *Secretary*

CONFEDERATION OF SHIPBUILDING AND ENGINEERING UNIONS:

W. J. CARRON, *Chairman, Engineering Committee*

H. G. BARRATT, *General Secretary*

22nd December, 1964

Quelle: ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.O., S. 50-54.

3. Dezentralisierte Kollektivverhandlungen

3.1. Begriff

Wenngleich in der Regel dem 'national bargaining' das 'local bargaining' gegenübergestellt wird, bedarf es zur genaueren Darstellung einer weitergehenden Begriffsbestimmung, um die Vielfältigkeit der Beziehungsebenen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufzuzeigen.¹⁾ Es lassen sich im wesentlichen folgende Hauptansatzpunkte unterscheiden:

- industry (national) level
- district level
- local level
- company level²⁾
- factory level³⁾
- workshop (shop floor) level (workplace bargaining)

Vom 'workshop level' wird in der Regel dann gesprochen, wenn die zu erarbeitenden Abkommen nur eine Gruppe von Arbeitnehmern in einem einzelnen Betrieb oder einer einzelnen betrieblichen Abteilung betreffen^{4), 5)},

1) Vgl. Kapitel 2.1..

2) Der Begriff 'company level' scheint in seinem möglichen überregionalen Wortsinn aus dieser Systematik etwas herauszufallen.

3) Der in der Literatur ab und zu anzutreffende Begriff 'plant bargaining', wie er etwa bei LOWRY Verwendung findet, ist relativ selten und darf in seiner Bedeutung dem 'factory bargaining' gleichgesetzt werden.

Vgl. LOWRY, J.P.: The Fucture of National Wage Bargaining; a.a.O., S. 10.

Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; London 1963, S. 10.

4) "Collective bargaining in an establishment or undertaking is conducted in relation to defined groups of employees which can appropriately be covered by one negotiating process. In the Industrial Relations Act ... these are called 'bargaining

"and may be settled between a shop steward and a foreman or departmental manager".¹⁾

Nach Ansicht der DONOVAN COMMISSION ist der Ausdruck 'factory agreement' keine befriedigende Lösung; es wird jedoch darauf hingewiesen, daß "there is no generally accepted term for an agreement which deals comprehensively with the terms and conditions of employment for all employees at a particular establishment",²⁾ im wesentlichen dadurch begründet, daß "such agreements are rare in Britain today".³⁾

Gleichzeitig stellt DONOVAN klar, was unter dem Begriff 'factory' verstanden werden soll: "It must be understood ... that we do not use 'factory' in the literal sense but rather as the equivalent of 'establishment', ... for example, ... a construction site, a bus garage or a commercial office".⁴⁾

Forts. Fußn. 4)

units'."

TOLFREE, P.: Applying the Code - Notes on the Industrial Relations Code of Practice; a.a.O., S. 24.

Im amerikanischen Schrifttum ist dieser Ausdruck allerdings nicht neu. "A bargaining unit is an area of worker representation for purposes of collective bargaining."

DAVEY, H.W.: Contemporary Collective Bargaining; a.a.O., S. 82.

Fußn. 5) von Vorseite

Vgl. aber die in Kapitel 3.2.1. vertretene Ansicht.

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 34.

2) Ebenda, § 37.

3) Ebenda.

4) Ebenda.

Etwas außerhalb des angesprochenen Rahmens liegt der 'company level', der die Komponenten 'geographische Lage' und 'Arbeitsplatz' in sich vereinigt. Bei sogenannten 'company agreements' handelt es sich dementsprechend um Abkommen eines ganzen Unternehmens mit Gültigkeit in allen - geographisch möglicherweise verstreut liegenden - Betrieben.

Wird heute das 'local bargaining' als Gegenpol zum 'national bargaining' angesehen, so ist darunter fast ausschließlich die Form des 'workplace bargaining' zu subsumieren.

VAN BEINUM stellt richtigerweise fest, daß "each of these levels places both management and the trade union in a relationship of inter-dependency. Each of them has its own characteristics and its own specific requirements in terms of internal organisational competence".¹⁾

3.2. Historische Entwicklung

3.2.1. Grundlagen

Bei der Untersuchung der Entwicklung des 'workplace bargaining' sei darauf hingewiesen, daß zwischen 'local bargaining' und 'workplace' oder 'workshop bargaining' sauber getrennt werden muß²⁾, wenngleich diese Differenzierung an anderer Stelle dieser Arbeit

1) VAN BEINUM, H.: Industrial Relations on the Shop Floor; a.a.O., S. 3.

2) FLANDERS, A.: Great Britain; in GALENSON, W. (Hrsg.): Comparative Labor Movements; New York 1952, S. 41.

nicht notwendig erscheint. Wie MARSH und COKER richtig aufzeigen, war der 'local level' vor Beginn des 1. Weltkrieges Basis jeglicher Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.¹⁾ Über den genauen Zeitpunkt des Aufkommens von Verhandlungen an der Arbeitsstelle selbst gehen die Meinungen scheinbar auseinander. HINTON stellt fest, daß "workshop organisation was first launched on a large scale in the engineering industry during the first world war",²⁾ während MARSH und COKER den Beginn des 2. Weltkrieges für den Zeitpunkt des bedeutungsvollen Anwachsens von 'workshop bargaining' halten.^{3), 4), 5)} Tatsache ist, daß schon in den Jahren vor, während und kurz nach dem 1. Weltkrieg Organisationen von Shop Stewards existierten, die in ihrer Bedeutung nicht verkannt werden dürfen und auf eine bereits zu diesem Zeitpunkt relativ starke Ausprägung von Tarifverhandlungen auf Firmenebene schließen lassen.⁶⁾ Diese Organisationen der

-
- 1) Vgl. MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; in British Journal of Industrial Relations, Vol. I, No.2, Juni 1963, S. 170.
 - 2) HINTON, J.: Unions and Strikes; London-Sydney 1969, S. 54.
 - 3) Vgl. MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; a.a.O., S. 170.
 - 4) MARSH und COKER sprechen von 'domestic bargaining' und erklären den Ausdruck 'domestic' als "which primarily takes place on the factory floor, or at works level".
Ebenda.
 - 5) Ebenso POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; London 1963, S. 454.
 - 6) "During the 1914-18 war, shop stewards were given increased responsibility and power by virtue of having to negotiate matters such as manning and dilution at shop floor level as a result of the Treasury Agreement and the Munitions Act of 1915. This agreement, and its embodiment in the Act, relaxed the Unions' restrictions on entry to

Shop Stewards brachen zu Beginn der zwanziger Jahre wieder zusammen.¹⁾

Es erscheint deshalb sinnvoll zu konstatieren, daß von einer weitgehenderen Bedeutung des 'workplace bargaining' schon zu Beginn dieses Jahrhunderts gesprochen werden kann, die jedoch nach dem Ende des 1. Weltkrieges der Entwicklung von nationalen Kollektivverhandlungen Platz machen mußte.

Diese wurden lange Jahre als die ideale Form der Verhandlung zwischen den Sozialpartnern angesehen, so daß "workplace bargaining was not thought to be important, and was certainly considered undesirable"²⁾, in erster Linie unter dem Eindruck, "it was reminiscent of the bad old days of local struggle and workplace militancy".³⁾

Von einer erneut zunehmenden Tendenz zur Anwendung von Kollektivverhandlungen auf Firmenebene kann dagegen erst wieder seit Beginn des 2. Weltkrieges gesprochen werden, und zwar im Anfangsstadium als Nebenform der nationalen Tarifverhandlungen, denn "increasingly over the postwar years national negotiations have been supplemented by bargaining between management and shop stewards inside the plant...".^{4),5)}

Forts. Fußn. 6)

skilled jobs in the interests of the war effort. It also helped the rise of a militant anti-leadership movement imbued with anti-war, syndicalist and revolutionary ideas".

COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 130.

- 1) Vgl. dazu PRIBICEVIC, B.: The Shop Stewards' Movement and Workers' Control 1910 - 1922; London 1959, S. 180 ff..
- 2) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 33.
- 3) Ebenda.
- 4) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 80.
- 5) Ähnlicher Ansicht ist auch FLANDERS: "Taking in the full sweep of its history one sees how. when

Ohne Zweifel ist diese Entwicklung im Laufe der 60er Jahre einen entscheidenden Schritt weitergegangen, indem heute beide Formen des Zusammenkommens der Sozialpartner gleichberechtigt nebeneinander existieren,¹⁾ wobei jedoch die entscheidende

Anmerkung zu treffen ist, daß diese 'Koexistenz' bisher nicht institutionalisiert worden ist, DONOVAN gebraucht die im Anschluß an die Veröffentlichung des Reports vielzitierte Unterscheidung in 'formal'

Forts. Fußn. 5)

collective bargaining was primarily an institution for regulating labour markets, its own structural evolution broadly followed the structural evolution of labour and product markets from smaller to larger areas. The problem was always to make agreements viable by ensuring that, as far as possible, they covered the effective areas of wage and price competition; that is why the movement for national or industry-wide agreements dominated the structural changes in collective bargaining in Europe right up to the second world war and its immediate aftermath. Only with the extension of the subjects of negotiation into management, including pay treated as an incentive, has something of a reversal of this trend set in leading to greater decentralisation. The development of articulated bargaining in Italy is a good example. This is a method of escaping from the rigidities of a legal system of exclusive national bargaining by promoting plant level negotiations within a framework of principles and conditions settled at industry level."

FLANDERS, A.: The Changing Character of Collective Bargaining; in Employment and Productivity Gazette, Dezember 1969, S. 1100.

- 1) CLEGG bemerkt dazu: "In 1965 ... industry bargaining was still seen as the main feature of the British system".

CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 441.

und 'informal system'¹⁾, die seiner Ansicht nach die heutige Situation in Großbritannien charakterisiert.

MARSH untersucht in diesem Zusammenhang, "why even the i d e n t i f i c a t i o n of work-place bargaining has taken so long"²⁾, und stößt dabei auf zwei Haupterklärungen:

- (1) Der fehlende Name für die sich anbahnende Entwicklung. "National bargaining and the collective agreements arising from them are well known; they are also public. Local or district negotiations also have a traditional place in our scheme of things. But the nearer collective relations between trade union members and employers approach the place of work the less easily identifiable the situation becomes. Some firms, particularly those which are nonfederated, negotiate with trade union officials at company, factory or plant level. But there is no generally accepted term to describe relations which are wholly d o m e s t i c, and the agreements or understandings which are arrived at and adjusted day by day on the shop floor, on the site or in the office, between managers and their own organized employees. This is not l o c a l bargaining, since it does not cover a locality. Nor is it f a c t o r y bargaining for the most part, since trade union officials are only marginally involved. To call it w o r k p l a c e bargaining is to use an

1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 143 ff..

2) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 5.

unfamiliar expression in most industries, but it is the best we can do."¹⁾

- (2) Die fehlende Publizität derartiger Verhandlungen. "Much bargaining of this kind is so intimate and domestic that it has until very recently escaped notice and has merely been thought of as a series of socially private arrangements like those made in the circle of each family - arrangements of this kind which are only thought to be of public interest when the breakdown of marriages or the illtreatment of children becomes involved."²⁾

Wenn bei der Untersuchung der Entwicklung des 'workplace bargaining' beide Weltkriege doch eine recht bedeutsame Rolle zu spielen scheinen³⁾, so ist damit gleichzeitig ein Hinweis auf die in der Literatur am häufigsten vertretene Erklärung für sein Aufkommen erfolgt, denn "the whole concept of national bargaining was fashioned by the circumstances of depression".⁴⁾

Somit wird die jeweilige Phase der Entwicklung zur Vollbeschäftigung mit dem Aufkommen dezentralisierter Verhandlungen in enge Verbindung gebracht.

1) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 5/6.

2) Ebenda, S. 6.

3) Vgl. die Ausführungen auf den vorangegangenen Seiten.

4) Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9. Januar 1964, S. 23.

3.2.2. Ursachen

3.2.2.1. Vollbeschäftigung

Die - allgemein in den hochindustrialisierten Staaten Europas zu beobachtende¹⁾ - Tendenz zur Vollbeschäftigung kann als Wachstumsfaktor des 'workplace bargaining' nicht oft genug betont werden. Die Auffassungen in der Literatur über dieses Kriterium sind ohne Widersprüche.^{2), 3)}

-
- 1) Für Großbritannien: "...which has been almost continuous since 1938 ...".

REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 74.

- 2) Vgl. ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 112.

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 104.

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 144.

TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry - A Study of Industrial Unrest and an International Comparison; London 1967, S. 205.

HINTON, J.: Unions and Strikes; a.a.O., S. 54.

NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; London 1968, S. 62.

ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; London 1968, S. 172.

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 454.

COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 130.

ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 8.

Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9. Januar 1964, S. 22/23.

NEAL, L.; in Personnel Management, Juni 1969, S. 35.

- 3) Vgl. auch LERNER: "Post-war full employment and demand inflation led to greater decentralisation

Seit 1945 erstreckt sich der Bereich des Arbeitskräftemangels nicht nur auf gelernte Arbeitskräfte, sondern findet generell auf dem Arbeitsmarkt Anwendung.¹⁾ Das drückt sich weniger in der Verhandlungsstärke der Gewerkschaften bei nationalen Tarifverhandlungen aus, als in der Ausdehnung der Verhandlungsbasis zwischen den Sozialpartnern auf den Firmen- und Arbeitsplatzbereich. Der sich ergebende Kreislauf zeigt Verbesserungen nationaler Kollektivverträge durch Shop Stewards, deren kostenmäßige Auswirkungen von der Arbeitgeberseite preismäßig auf die Verbraucher abgewälzt wurden. Die finanziellen Anstrengungen der Arbeitgeber, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, sowie den Arbeitsfrieden im Betrieb zu wahren, erhöhten sich zusehends.

Zudem führte die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu Wettbewerbssituationen zwischen den Unternehmungen bei der Beschaffung von Arbeitskräften, die die Kräftebalance stark zugunsten der Arbeitnehmerseite am Arbeitsplatz veränderten.²⁾

Trotz dieser Entwicklung ist das Denken in Kategorien des Zustandes der hohen Arbeitslosenquoten, wie sie zu Ende der 20er und Anfang der 30er Jahre in

Forts. Fußn. 3)

in union structures and to the growth of works bargaining."

LERNER, S.W.: The Effect of Technological Change on the Structure of British Trade Unions; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4.-8. September 1967, London 1968, S. 179.

1) Vgl. GOLDTHORPE, J.H., LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F. und PLATT, J.: The Affluent Worker - Political Attitudes and Behaviour; Cambridge 1968, S. 16/17.

2) Vgl. CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; Oxford 1972, S. 30 ff..

Großbritannien anzutreffen waren - "which averaged between 10 and 15 per cent of the working population"¹⁾ - noch zu stark im Gewerkschaftsbewußtsein verankert, als daß eine Einstellung auf die neue Lage hätte stattfinden können.^{2), 3)}

Es läßt sich zwar feststellen, daß die Entwicklung zur Vollbeschäftigung eine in allen hochindustrialisierten Staaten zu beobachtende Erscheinung war, jedoch "in Britain it has brought special consequences because of the way in which our industrial organisations have reacted to it".⁴⁾ Zu dieser Reaktion gehört mit Sicherheit auch der Autoritätsschwund der beteiligten Parteien, insbesondere auf nationaler Ebene.⁵⁾

NEAL und ROBERTSON gehen bei der Korrelation zwischen der Entwicklung des 'workplace bargaining' und der Vollbeschäftigung so weit, daß in ihrer Ansicht "only fairly severe unemployment would be likely, temporarily, to check this trend".⁶⁾

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 104.

2) Vgl. ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 8.

3) "Between 1946 and 1965 the proportion of the working population counted as unemployed rose as high as 2 per cent in only six years."

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 104.

4) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 74.

5) Vgl. Ebenda, § 78.

6) NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 62.

3.2.2.2. Technologische Veränderungen

Die zunehmend größere Geschwindigkeit von Veränderungen im technologischen Bereich sowie in den Methoden der Arbeitsorganisation haben Probleme aufgeworfen, die sich nur auf Firmenebene lösen lassen, sei es aufgrund ihrer Dringlichkeit, sei es aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades vieler dieser Probleme.¹⁾

Das Aufkommen neuer Industriezweige und bedeutende Umstrukturierungen in bereits bestehenden sowie unterschiedliche inhaltsmäßige Auslegungsmöglichkeiten alter und neuer Berufe²⁾ hat zur Vertretung der Arbeitnehmerschaft am Arbeitsplatz durch viele verschiedene Gewerkschaften geführt, die in ihrer Struktur und Organisation so unterschiedlich sind, daß es zu Arbeitsabkommen zwischen den Einzelgewerkschaften sowie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern kommen muß, die der speziellen Situation am Arbeitsplatz angepaßt sein müssen.³⁾ Beispielsweise sei dabei insbesondere auf das Phänomen der Massenproduktion verwiesen, dem BANKS erhöhte Bedeutung beimißt. "It is argued that mass production

1) Vgl. dazu ANTHONY, P. und CRICHTON, A.: Industrial Relations and the Personnel Specialists; London 1969, S. 149 ff..

2) Vgl. dazu BARNES, D.: Reorientation of Attitudes of Employers, Trade Unions, and Employees to Changing Job Content; in HODGES, W.L. und KELLY, M.A. (Hrsg.): Technological Change and Human Development - An International Conference, Jerusalem, 14. - 18. April 1969, Ithaca, New York 1970, S. 127/128,

3) Vgl. dazu auch PERROW, C.: The Effect of Technological Change on the Structure of Business Firms; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues, First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4. - 8. September 1967; London-Melbourne-Toronto-New York 1968, S. 205 ff..

systems, as commonly found in the motor industry or in parts of engineering, are more prone to conflict and, as a result, the development of workplace bargaining. This is largely because these work arrangement systems bring together large groups of operators employed under conditions of tension and pressure who are under the supervision of foremen responsible for a large number of workers. Moreover, in many work situations of this kind the strategic role that particular work groups play in the production process - i.e., the extent to which, say, industrial action by them would have a serious effect on the output performance of the whole enterprise - has also encouraged the spread of local negotiations and increased workers' bargaining power".¹⁾

3.2.2.3. Verbreitung des Systems der Leistungsentlohnung

Während nationale Tarifverträge in der Regel eine Leistungsrate (incentive rate) festsetzen "at a level enabling a worker of average ability to earn a minimum ration of the basic rate"²⁾, werden diese Vereinbarungen auf Firmenebene überwacht, korrigiert und erweitert. Das ist nicht ausschließlich so, "e.g. the cotton textile and some sections of the boot and shoe industries have district price lists"³⁾, aber selbst in diesen Fällen vermögen

-
- 1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 106/107.
 - 2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.
 - 3) Ebenda.

die Vertreter der Arbeitnehmerschaft auf Firmenebene einen gewissen Einfluß auf die Verdienste ihrer Mitarbeiter auszuüben.¹⁾

Aus der Natur der Leistungsentlohnung heraus läßt sich jedoch feststellen, daß "systems of payment by results have to be applied at the workplace",²⁾ 3) Denn jene Vorgänge, die eine Veränderung der Leistungsentlohnung zur Folge haben können, sind im wesentlichen auf den Arbeitsplatz beschränkt: "Changes in production, in layout, working conditions, quality standards, etc., stimulate renegotiations, usually resulting in higher earnings."⁴⁾

Diskrepanzen lassen sich hauptsächlich feststellen bei Leistungsentlohnungssystemen "based on work study"⁵⁾, jedoch nicht vermeiden, denn "work measurement techniques are insufficiently accurate to prevent discrepancies".⁶⁾ 7)

Die Bedeutung der Leistungsentlohnung läßt sich an ihrer Verbreitung in der englischen Wirtschaft ablesen⁸⁾: "About 42 per cent of all manual workers in

1) Vgl. dazu auch Kapitel 3.3..

2) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 112.

3) Vgl. auch URWIN, H.: Plant and Productivity Bargaining - Trade Union Attitudes towards some Management Techniques; TGWU Pamphlet, London 1970, S. 4.

4) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.

5) ROSS, N.: Workshop Bargaining - A New Approach; a.a.O., S. 8.

6) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.

7) Vgl. auch CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 33.

8) Die CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY sieht in der Entwicklung des Systems der Leistungsentlohnung eine der wesentlichen Ursachen der zunehmenden Bedeutung von Shop Stewards. "... factors, giving

manufacturing industry today are on some form of payment by results, compared to only 33 per cent in 1938". 2), 2), 3)

3.2.2.4. Technische Veränderungen innerhalb der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

Hierzu ist zunächst die allmähliche Einführung von zeitlich begrenzten Verträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zu zählen. So ließ sich beobachten, daß im Oktober 1965 etwa 27 % aller Beschäftigten von zeitlich limitierten Abkommen auf nationaler Ebene betroffen waren.⁴⁾ "By restricting national claims

Forts. Fußn. 8)

the shop steward increased scope for initiative and bargaining (and, therefore, increased standing among his fellow-workers) have been the greater recourse to systems of payment-by-results, and the acceleration of technological change with its necessity for local negotiations on manning and job rates and on questions of labour redeployment and redundancy."

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.O., § 159.

- 1) POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 455.

- 2) 1886 arbeiteten nur 5 % aller Männer im Maschinenbau unter 'piecework'-Bedingungen.

Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 89.

- 3) Da es sich hierbei nur um Durchschnittszahlen handelt, erscheinen einige Detailangaben über Leistungsentlohnungssysteme aufschlußreich: "They covered 62 per cent of wage earners in shipbuilding and marine engineering, 52 per cent in vehicles, 47 per cent in general engineering and electrical goods."

for several years, those agreements transfer attention to the workplace. Future national improvements are assured, and national officials' hands are tied but stewards can exploit local opportunities."¹⁾, 2)

Weiterhin haben sich prozedurale Veränderungen ergeben: "Procedural means for passing on complaints and claims in the workplace are provided for in collective agreements, which allow representatives to progress issues by recording failure to agree at successive internal stages. This process makes issues collective, and its impersonal nature prevents managements from handling issues individually, as they might for unorganized workers. Thus, an open-ended avenue is provided for workplace representatives. Procedural machinery may be used without limit, although managements occasionally refuse to discuss certain topics as non-negotiable, but evidence suggests it is increasingly used. Marsh and Jones found a doubling of hearings at work conference level in the Engineering Procedure between 1956 and 1963. This is surprising when workplace parties evidently desire to keep issues domestic, an when many firms operate informal procedures supplementing those in national agreements in order to encourage it. However, Marsh and Jones quoted an 80 per cent chance of settlement at this semi-domestic level."³⁾

Forts. Fußn. 3)

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.

Fußn. 4) von Vors.

Auch ANTHONY und CRICHTON halten die zeitlich begrenzten Kollektivverträge in Großbritannien noch für Ausnahmen, obwohl "the exceptions are growing. There were 43 long-term agreements drawn up between January 1963 and February 1965".

ANTHONY, P. und CRICHTON, A.: Industrial Relations and the Personnel Specialists; a.a.O., S. 73.

1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 146/147.

2) Vgl. dazu ausführlich das Kapitel 4.1.4..

In diese Kategorie läßt sich auch die während und nach dem 2. Weltkrieg verstärkt von Einzelfirmen in Angriff genommene Ausweitung der 'joint consultative machinery' einordnen, "generally to aid efficiency and co-operation through improving management-employee communications. In the workplace, these committees dealt with domestic problems such as production, safety, welfare".¹⁾ Die Praxis hat allerdings gezeigt, daß die Bedeutung von 'joint consultation' abnimmt, dafür jedoch die Basis für gemeinsame Verhandlungen ausgeweitet wird.²⁾

3.2.2.5. Sonstige Ursachen

Da es schwerfällt, Gründe für die Entwicklung von Kollektivverhandlungen am Arbeitsplatz von seinen Vor- und Nachteilen, die im folgenden noch eingehend diskutiert werden sollen, zu trennen, sei abschließend nur kurz auf weitere Faktoren hingewiesen, die speziell die Tendenz zur Dezentralisierung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen begünstigt haben.

Dazu gehört die abnehmende Bedeutung von Arbeitgeberorganisationen aufgrund mangelnder Anpassung an veränderte Umweltbedingungen. "From 1914 until very recently nearly every important innovation in industrial relations which was not the work of the unions came from the Government or from individual

Fußn. 3) von Vors.

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 145/146.

1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.

2) Vgl. Ebenda.

Vgl. FABIAN SOCIETY: The Trade Unions - on to 1980; a.a.O., S. 6.

companies."¹⁾

Die in den letzten Jahren starke Zunahme von 'fringe benefits' hat fast ausschließlich im Öffentlichen Dienst und in den verstaatlichten Industrien in nationale Tarifverträge Eingang gefunden. "Elsewhere the Ministry of Labour said in written evidence, such matters as 'arrangements for dealing with possible redundancies, sick pay, pension schemes and the circumstances justifying individual dismissal have not been the subject of collective bargaining generally'. Instead they have been settled within firms. This has not been a transfer of authority from employers' associations, but innovation which has largely passed them by."²⁾

Zu erwähnen sind nach GOTTSCHALK darüber hinaus die zunehmende Tendenz zum Abschluß von Produktivitätsabkommen³⁾, sowie zur Bildung größerer Unternehmenseinheiten.⁴⁾

Letztlich sei in diesem Zusammenhang auf die Entwicklung des allgemeinen Wirtschaftsklimas hingewiesen, das neben der Entwicklung zur Vollbeschäftigung durch zwei weitere Faktoren gekennzeichnet wird: den Übergang von wirtschaftlicher Kontraktion zu wirtschaftlicher Expansion sowie den Übergang von einer durch Deflation charakterisierten Wirtschafts-

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 77.

2) Ebenda, § 78.

3) Vgl. GOTTSCHALK, A.W.: Productivity Bargaining and the Industrial Relations System; in TOWERS, B. und WHITTINGHAM, T.G.: The New Bargainers - A Symposium on Productivity Bargaining; a.a.O., S. 119.

4) "Continuous growth in the size of firms has emphasised the importance of job-regulation within the firm at the expense of collective bargaining at industry level and thus brought many decisions nearer to the workgroup."

gesellschaft zu einer inflationären.¹⁾ Gerade das inflationäre Klima "has enabled employers in many instances to pass on increases in labour costs to consumers in the form of higher prices".²⁾

Solange das möglich ist, wird der betroffene Arbeitgeber eher geneigt sein, auf Firmenebene geäußerten Lohnforderungen nachzugeben und somit die weitere Begünstigung dezentralisierter Tarifverhandlungen nicht stoppen. Ob ein derartiges Vorgehen in entgegengesetzter Richtung überhaupt noch möglich wäre, muß bezweifelt werden, da die Demokratisierung der Wirtschaft ihren Ausgangspunkt am Arbeitsplatz nimmt. "Different social values have gained currency. Workers have higher social and economic expectations compared with pre-war. As citizens of a political democracy, workers have come to demand a greater measure of influence over the methods by which their wages and employment conditions are decided. The reality of employment for individuals and groups of people is the workplace. In short, there has been greater evidence than hitherto of the desire of many workers to exercise a greater measure of control over their immediate environment. The ways in which this desire is manifested are sometimes crude and clumsy but the desire itself for more democracy in the workplace is strong and genuine. Unless this were the case, the shop steward could hardly have come to play the important part he has in post-war Britain."³⁾

Forts. Fußn. 4)

CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 39.

- 1) NEAL, L.; in Personnel Management, Juni 1969, S. 35.
- 2) BANKS, R.F.; The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 106.
- 3) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 112.

3.3. Inhalte

Um den Inhalt des 'local bargaining' zu bestimmen, erscheint es notwendig, dezentralisierte Kollektivverhandlungen im Vergleich zu zentralisierten zu sehen. Das Verhältnis der verschiedenen Inhalte zueinander kann - aus der Sicht dezentralisierter Verhandlungen - durch folgende vier Formen charakterisiert werden:

- (1) Ausfüllung eines in zentralisierten Verhandlungen festgelegten Rahmens.¹⁾
- (2) Zusätzliche Absprachen auf lokaler Ebene zu zentralisierten Vereinbarungen.²⁾
- (3) Themen, die ein nationales Abkommen gar nicht beinhalten k a n n.
- (4) Themen, die aufgrund taktischer Überlegungen einer der beiden oder beider Verhandlungspartner nicht Gegenstand von Verhandlungen auf nationaler Ebene sein s o l l e n.

Wird erkannt, daß auch dem 'local bargaining' theoretisch keine Grenzen gesetzt sind, so wird verständlich, daß auch die angeführten Formen nicht isoliert betrachtet werden können. So werden beispielsweise taktische Überlegungen in der Regel zur Kategorie der zusätzlichen Absprachen auf lokaler Ebene zählen.

Sogar die Frage nach der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, die fast ausschließlich in nationalen Ab-

-
- 1) Vgl. GOLDTHORPE, J.H., LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F. und PLATT, J.: The Affluent Worker - Political Attitudes and Behaviour; Cambridge 1968, S. 19.
 - 2) "Most industry-wide agreements leave room - sometimes a great deal of room - for local adjustment, so that bargaining by work groups can be regarded as legitimately supplementing the formal agreements ...".

kommen fixiert wird, kann zum Gegenstand lokaler Verhandlungen werden, etwa beim Problem der Einbeziehung des Heimweges in die Arbeitszeit.¹⁾

Die Entlohnung für geleistete Überstunden wird in vielen Fällen in nationalen Kollektivverträgen festgelegt.²⁾ "But at workshop level shop stewards will almost certainly be concerned with the allocation of overtime and may also negotiate the total number of hours to be worked."³⁾

Wichtigster Einzelgegenstand lokaler Verhandlungen scheint jedoch das Gebiet der Leistungsentlohnung zu sein. Die Festlegung von 'piece rates' gehört immer dort, wo sie auftaucht, zu den wichtigsten Aufgaben von Shop Stewards.^{4), 5)} Aber auch da, wo die Leistungsentlohnung nicht an erster Stelle steht, bieten sich den Shop Stewards Möglichkeiten, die Einkünfte der Gewerkschaftsmitglieder zu beeinflussen. "We found, for example, in Local Authority refuse disposal that although dustmen did not work under any conventional system of payments by results, there

Forts. Fußn. 2)

CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 11.

- 1) Davon betroffen werden können zum Beispiel städtische Gasableser, die vom jeweiligen Arbeitsplatz sofort nach Hause fahren bzw. bei Arbeitsantritt direkt an ihrer Arbeitsstätte erscheinen.
- 2) Vgl. aber Kapitel 2.5.2..
- 3) COKER, E.E.: Local Negotiations; in MCCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain; London 1969, S. 138.
- 4) "Engineering and mining can serve as examples."
CLEGG, H.A., KILLICK, A.J. und ADAMS, R.: Trade Union Officers - A Study of Full-Time Officers, Branch Secretaries and Shop Stewards in British Trade Unions; Oxford 1961, S. 192.
- 5) Die überaus große Bedeutung, die den Shop Stewards im Bereich der Festlegung von leistungsabhängigen Entgelten zukommt, mag aus einer von GOODMAN und WHITTINGHAM genannten Zahl zu erkennen sein; "In

was still scope for negotiations affecting take-home pay. There were locally negotiable plus rates for being both driver and loader; payments for extra loads which have to be fitted in for special reasons such as holidays; payments for gritting icy roads before normal starting times and salvage bonus, all negotiable at either local or domestic level. We also found in other industries that upgrading of workers was a common form of bargaining for increased earnings."¹⁾

An demselben Beispiel läßt sich auch verdeutlichen, daß lokale Verhandlungen nicht nur ein Ausfüllungsprozeß von bereits vereinbarten Rahmenverträgen sein müssen, sondern zu darüber hinausgehenden Vereinbarungen führen können, denn "not only did domestic bargainers negotiate payments which supplemented the national provisions, but they also negotiated workloading or, to put it in another way, the amount of effort supplied for a given payment. This they did by trying to control the amount of work involved on loads; for example, by refusing to work certain loads along with temporary labour, not used to lifting dustbins, because this increased the work for the gang. We found also that domestic bargainers were concerned with changing work loads, caused in this case by the introduction of new automatic refuse-packing dust carts, and with increased work loading on certain rounds caused by increasing density of population".²⁾

Forts. Fußn. 5)

April 1961, 42 per cent of manual workers in manufacturing worked under incentive schemes, a figure exceeded in several industries in which stewards are active."

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 147.

1) COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 138.

2) Ebenda, S. 139.

Ebenfalls wichtiger Gegenstand lokaler Kollektivverhandlungen sind nach DERBER Disziplinfragen¹⁾, die hauptsächlich durch Aktionen des Managements aufgeworfen werden. Dazu gehören "dismissals, suspensions and 'carpeting' for bad time-keeping; fighting and swearing; absenteeism; negligence; breaches of safety rules and sleeping on the job, etc."²⁾

Bereits aus dem Inhalt der genannten Themen wird deutlich, daß einige davon lokalen Verhandlungen vorbehalten bleiben müssen. GOODMAN und WHITTINGHAM sind beispielsweise der Ansicht, daß "topics such as manning, day to day labour mobility, discipline, overtime allocations, work organization, and job demarcation cannot be regulated in detail by external collective agreements"³⁾

Bei diesen angeschnittenen Problemkreisen kann es sich gleichzeitig um Fragen handeln, "on which employers refuse to negotiate at national level (such as control of overtime, discipline, redundancy, manning, promotion and working conditions)"⁴⁾

1) Vgl. DERBER, M.: Labor-Management Relations at the Plant Level - A Study of the Engineering (metal-working) Industry in Birmingham, England; University of Illinois 1955, S. 63.

2) COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 139.

3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 210.

4) Gerade auf diese Probleme, die sich traditionell dem gewerkschaftlichen Zugriff in vieler Hinsicht noch entziehen, zielen verschiedene Vorschläge ab, den Inhalt lokaler Kollektivverhandlungen zu erweitern. "... it has been pointed out that traditionally participation has been through joint decisions making. It may well be that the expansion of union participation would best come from an extension of the areas in which bargaining takes place rather than by an extension of joint consultation. Such changes may only be secured by legislation. The changes need to include rights of consultation on manpower planning and potential redundancy; 'workers' inspectors' in safety, working

3.4. Methoden

Verhandlungsmethoden von Gewerkschaftsseite auf Firmenebene sind aus mancherlei Gründen - wenn überhaupt - nur sehr schwer erfaßbar. Das mag schon andeutungsweise daraus hervorgehen, daß die in der Literatur bei der Behandlung kollektiver zentralisierter Tarifverhandlungen durchweg vorgenommene Gliederung in einen 'substantive'-Aspekt und einen 'procedure'-Aspekt nicht konsequenterweise auf den Firmenbereich übertragen wird. Trotzdem kommt jedoch dem prozeduralen Teil auf Firmenebene eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. "The reason for this is not difficult to see. Where no disputes procedures exist workers have less chance of building up workplace organization. Grievances tend to be truly individual, and management has every chance of dealing with them on this basis - a technique which is widely used with staff and clerical workers. Procedures imply that at some stage grievances should be dealt with in a collective way. They can be processed into collective bargaining by the simple method of the worker or workers involved failing to accept the individual verdict or assurances of management. This inevitably gives status to workers' representatives and to the organization of collective

Forts. Fußn. 4)

in conjunction with the full time inspectorate (which itself should be brought under a supervisory board with heavy trade union representation), and the option for workers (or their unions) to adopt systems of joint control of discipline with provision for independent appeal as well".

FABIAN SOCIETY: The Trade Unions; on to 1980; Fabian Tract 373, London 1968; S. 6.

resistance to managerial actions which are regarded by them as undesirable."¹⁾, 2)

Warum dennoch kein klaren Aussagen über die tatsächlich vorherrschenden Methoden des 'workplace bargaining' vorliegen, liegt beispielsweise daran, "that the working of domestic procedures is complicated and that issues are likely to be processed differently depending on such factors as urgency; how specifically they relate to written agreements; which group of individuals is concerned and, perhaps most important, whether the issue is likely to set precedents for comparability claims".³⁾

Zum zweiten ist die Formulierung von 'procedure'-Abkommen auf Firmenebene oftmals derart vage, daß sie in ihrer Aussagefähigkeit mithin sehr beschränkt ist und Ansatzpunkt zu Schwierigkeiten ihrer Interpretation sein kann.⁴⁾, 5), 6)

1) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 14.

2) Der Abschluß von 'procedure agreements' auf Firmenebene ist insbesondere bei jenen Großunternehmen von Bedeutung, die keinem nationalen Arbeitgeberzusammenschluß angehören. Dazu zählt ein Großteil der amerikanischen Firmen in Großbritannien, beispielsweise die Ford Motor Company.

Vgl. The Dispute at the Ford Motor Company of February/March 1969; in WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION: Background Notes on Industrial Relations, No.9, Oktober 1969, S. 3.

Vgl. auch FOX, A.: The Combinations of Masters; The Polytechnic School of Management Studies, London 1968, S. 4.

3) COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 142.

4) Vgl. dazu Kapitel 4.2..

5) "An example of the vagueness of many domestic procedure agreements, and one we have studied in operation, is the following:

1. Employee discusses with the appropriate officer of the Board ... accompanied ... if desired by his Manual Workers' Representative. (The Manual Workers' Representative

Drittens sind viele bestehende Abkommen überhaupt nicht schriftlich fixiert. Während auf Seiten der

Forts. Fußn. 5)

- is the member, on the workers' side, of the Works Committee, the lowest joint body in the procedure).
2. Employee remits ... to his trade union for further discussion with the appropriate officer of the Board.
 3. The Board or Manual Workers' Representative shall refer the matter to the Works Committee, and the trade union shall have the right to appear before the Works Committee.

It is obvious from this that the employer needs only to decide for himself which officer is the 'appropriate' one at stages (1) and (2). The trade union comes into the procedure at stage (2); is this a shop steward or a full time official? The answer is, in the cases we studied, that it could be either, depending on the issue at stake and whether conflicts of personalities were involved or not. We found also that the right of the trade union to be present at stage (3) was interpreted in the same flexible way depending on the circumstances of the issue. Indeed, the procedure does not mention shop stewards, and yet the practice was that they did all of the domestic negotiations and the Works Committeeman as such only came into the matter when there was failure to agree, and the matter had to be put onto the agenda of the Works Committee so that it could go up into the non-domestic procedure. In practice, as some Works Committeemen were also stewards, they came into the procedure early but as stewards and not as Committeemen."

COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 140/141.
Das Beispiel stammt aus einer Region des Central Electricity Generating Board. (Anm. d. Verf.).

Fußn. 6) von Vorseite

Neben ihrer Unklarheit beinhalten derartige Abkommen auch sachliche Mängel. "In some firms where grievance procedures exist, the first step in the process frequently requires the aggrieved worker to report his complaint to his immediate supervisor and to attempt to settle it at that level before bringing it elsewhere. In practice, many workers are embarrassed by this regulation since such grievances not infrequently arise due to some friction between the worker and his supervisor."

DALY, G.F.: Industrial Relations - Comparative Aspects, with Particular Reference to Ireland; Cork 1968, S. 285.

Gewerkschaften die Neigung besteht, Prozedur-Klauseln in schriftlicher Form festzuhalten¹⁾, bemüht sich die Arbeitgeberseite im wesentlichen, einen derartigen Vertrag zu vermeiden, denn in den Augen des Managements "the contract makes the union too strong and too intrusive".²⁾

Letztlich mag die Tatsache Erwähnung finden, daß die Strukturen einzelner Unternehmungen derart stark voneinander abweichen, daß eine Vereinheitlichung von Prozeduren - seien sie für den allgemeinen Verhandlungsmodus zwischen Management und Gewerkschaftsvertretern oder für den Instanzenweg bei Beschwerden (grievances) gedacht - in der Praxis nicht durchführbar ist.

So kann mit allgemeiner Gültigkeit nur gesagt werden, daß sich die formellen Beziehungen der Sozialpartner am Arbeitsplatz genauso wie auf nationaler Ebene in Verhandlungen (negotiations) und Konsultationen (joint consultation) aufgliedern lassen, wobei "the precise boundary between consultation and negotiation is ... difficult to draw".³⁾

Innerhalb dieser formellen Beziehungen am Arbeitsplatz interessiert in erster Linie die Behandlung von 'grievances', an der in den vergangenen Jahren immer wieder Kritik angesetzt hat. Das Vorhandensein

-
- 1) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, Research Paper No.1, London 1966, S. 28.
 - 2) FAY, S.: Measure for Measure - Reforming the Trade Unions; London 1970, S. 116.
 - 3) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 23.

mehrerer Gewerkschaften an einem Arbeitsplatz erschwert zudem die Festlegung solcher Prozeduren, so daß häufig eine ganze Reihe von (unterschiedlichen) Prozeduren ausgehandelt werden muß, die dann - je nach Zugehörigkeit des Beschäftigten zu einer Gewerkschaft - zum Tragen kommen. Wenn es gelingt, auf nationaler Ebene für die einzelnen Gewerkschaften Verträge mit Anwendungsmöglichkeit im Firmenbereich abzuschließen, läßt sich diese Situation zumindest etwas vereinfachen. Im Prinzip ändert sich nichts - gleichgültig, ob die für den Arbeitsplatz bestimmten Verträge auf nationaler oder auf Firmenebene abgeschlossen werden. Die im folgenden angeführten Beispiele der EEF gehören zu den wenigen, die auf nationaler Ebene allgemeingültig für alle der EEF angeschlossenen Firmen¹⁾ entstanden und klar formuliert worden sind. Während es für den gesamten Bereich der Arbeiter zu einer uniformen Handhabung gekommen ist, existieren für alle großen Gewerkschaften im Angestelltenbereich separate Verträge. Es erscheint deshalb sinnvoll, auf einige unterschiedliche Möglichkeiten der Ausgestaltung von 'grievance procedures' aufmerksam zu machen.^{2), 3)}

-
- 1) Diese beschäftigen jedoch nur 60 % der Beschäftigten, die in den von der EEF repräsentierten Wirtschaftszweigen arbeiten.

Vgl. ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1966, S. 1.

- 2) "Most of the well-known company agreements for the resolving of disputes do not contain any provision about arbitration."

Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., S. 22.

- 3) Vgl. S. 103 - 106

**Procedure—Manual Workers
Agreement between Engineering Employers' Federation
and the Trade Unions**

(2) Provisions for avoiding disputes

(a) When a question arises, an endeavour shall be made by the Management and the workman directly concerned to settle the same in the works or at the place where the question has arisen. Failing settlement deputations of workmen who may be accompanied by their Organiser (in which event a representative of the Employers' Association shall also be present) shall be received by the Employers by appointment without unreasonable delay for the mutual discussion of any question in the settlement of which both parties are directly concerned. In the event of no settlement being arrived at, it shall be competent for either party to bring the question before a Local Conference to be held between the Local Association and the local representatives of the Society.

(b) In the event of either party desiring to raise any question a Local Conference for this purpose may be arranged by application to the Secretary of the Local Association or to the local representative of the Society.

(c) Local Conferences shall be held within seven working days, unless otherwise mutually agreed upon, from the receipt of the application by the Secretary of the Local Association or the local representatives of the Society.

(d) Failing settlement at a Local Conference of any question brought before it, it shall be competent for either party to refer the matter to a Central Conference which, if thought desirable, may make a joint recommendation to the constituent bodies.

(e) Central Conference shall be held on the second Friday of each month at which questions referred to Central Conference prior to fourteen days of that date shall be taken.

(f) Until the procedure provided above has been carried through, there shall be no stoppage of work either of a partial or a general character.

Quelle: ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the
Royal Commission on Trade Unions and Employers'
Associations; a.a.O., S. 57/58.

**Memorandum of Agreement between
Engineering Employers' Federation
and The Association of Engineering and Shipbuilding Draughtsmen
(Now the Draughtsmen's and Allied Technicians' Association)**

(Incorporating the terms of the Agreement and supplementary Memorandum of 11th March, 1924, and the addenda of 29th September, 1949, and 14th July, 1955)

•
•
•

(5) When a question arises in any establishment, an endeavour shall be made by the Management and the individual or individuals directly concerned to settle the same.

Failing settlement, a deputation of employees, members of the Society, employed in the establishment who may be accompanied by an official of the Society (in which event a representative of the Employers' Association shall also be present) shall be received by the Management by appointment without unreasonable delay for the mutual discussion of any question in the settlement of which both parties are directly concerned. In the event of no settlement being arrived at it shall be competent for either party to bring the question before a Local Conference to be held between the Employers' Local Association and the Local Representatives of the Society.

In the event of either party desiring to raise any question affecting more than one establishment in the district, a Local Conference for this purpose may be arranged by application to the Secretary of the Employers' Local Association or to the Local Representative of the Society.

Local Conference shall be held within seven working days, unless otherwise mutually agreed upon, from the receipt of the application by the Secretary of the Employers' Local Association or the Local Representative of the Society.

Failing settlement at a Local Conference of any question brought before it, it shall be competent for either party to refer the matter to a Central Conference which, if thought desirable, may make a joint recommendation to the constituent bodies.

Central Conference shall be composed of members of the Conference Committee of the Federation and members of the Central Authority of the Society.

Central Conference shall be held when necessary but not more frequently than monthly at which questions referred to Central Conference prior to fourteen days of the date thereof shall be taken.

Until the procedure provided above has been carried through, there shall be no stoppage of work, either of a partial or a general character.

Quelle: ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the
Royal Commission on Trade Unions and Employers'
Associations; a.a.O., S. 60.

**Memorandum of Agreement between
the Engineering Employers' Federation
and the Association of Scientific Workers**

-
-
-

(5) When a question arises in any establishment, an endeavour shall be made by the Head of the Department and the individual or individuals directly concerned to settle the same.

Failing settlement, a deputation of staff directly concerned, members of the Society, employed in the establishment shall be received by the Management by appointment without unreasonable delay for the mutual discussion of the question at issue. In the event of no settlement being arrived at, it shall be competent for either party to bring the question before a Local Conference to be held between the Employers' Local Association and the Local Representatives of the Society.

In the event of either party desiring to raise any question affecting more than one establishment in the district, a Local Conference for this purpose may be arranged by application to the Secretary of the Employers' Local Association or to the Local Representatives of the Society.

Local Conference shall be held within seven working days unless otherwise mutually agreed upon from the receipt of the application by the Secretary of the Employers' Local Association or the Local Representative of the Society.

In respect that the Society have no local organisers it is agreed that meantime a member of the Executive Committee or a national officer of the Society may attend any Local Conference.

Failing settlement at a Local Conference of any question brought before it, it shall be competent for either party to refer the matter to a Central Conference which, if thought desirable, may make a joint recommendation to the constituent bodies.

Central Conference shall be composed of members of the Conference Committee of the Federation and members of the Central Authority of the Society.

Central Conference shall be held when necessary but not more frequently than monthly, at which questions referred to Central Conference prior to fourteen days of the date thereof shall be taken.

Until the procedure provided above has been carried through, there shall be no stoppage of work, either of a partial or general character.

Quelle: ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the
Royal Commission on Trade Unions and Employers'
Associations; a.a.O., S. 63.

**Memorandum of Agreement between
Engineering Employers' Federation
and the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians**
(Now the Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians)

•
•
•

It is the spirit and intention of this Agreement to maintain and further the best possible relationship between the employers in the engineering industry and those members of the employers' supervisory and technical staffs who are members of the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians.

This Agreement shall apply where the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians has a majority membership in a particular grade in any establishment operated by a constituent member of the Engineering and Allied Employers' National Federation.

It is agreed that every effort shall be made to settle differences without reference to the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians and that this Association shall be called in only where failure to agree has been registered as between employer and employee.

IT IS THEREFORE AGREED THAT:—

(1) The first approach shall be as between the employee and the appropriate representative of the employer. Where a number of a grade is concerned they shall be enabled to elect their own representatives from such grade to interview the management.

(2) Arrangements for such elected representatives to meet the management shall be made directly between the representatives and the management.

(3) Should the results of the approach outlined in the foregoing paragraphs prove unsatisfactory, members of the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians may refer the case to this Association and the employers to the local Federated Employers' Association in the district concerned.

(4) Following the joint reference in accordance with Paragraph 3 every effort shall be made to achieve a satisfactory settlement as between the District Offices of the Association of Supervisory Staffs and Engineering Technicians and the local Federated Employers' Association.

(5) In the event of failure to arrive at a satisfactory settlement in the district, the parties may refer the matter to their respective Executive authorities for further negotiations.

(6) Until the procedure outlined in this Agreement has been exhausted, no reference shall be made by either side to arbitration.

(7) This Agreement shall operate from the date hereof.

Dated 1st January, 1944

Quelle: ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the
Royal Commission on Trade Unions and Employers'
Associations; a.a.O., S. 65.

4. Die Problematik des aufgezeigten Systems

4.1. Probleme bei zentralisierten Kollektivverhandlungen

Die in den vergangenen Jahren immer stärker gewordene Kritik am bestehenden System der Kollektivverhandlungen hat ihren bedeutendsten Niederschlag im Bericht der DONOVAN-COMMISSION gefunden. Deren Hauptthese ist die Feststellung: "Britain has two systems of industrial relations. The one is the formal system embodied in the official institutions. The other is the informal system created by the actual behaviour of trade unions and employers' associations, of managers, shop stewards and workers."¹⁾

Konkreter drückt DONOVAN das so aus, daß er sagt: "The informal system is founded on reality"²⁾ und auf der anderen Seite: "The keystone of the formal structure is the industry-wide collective agreement."³⁾

Die Diskrepanz zwischen beiden Systemen ist unverständlich; insbesondere das formale Festhalten am bestehenden formellen System und Nichtakzeptieren der 'Realität'. Aber im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Großbritannien "there is the pathetic belief that systems which were devised when the unions were struggling for recognition continue to be right when that recognition has been achieved beyond their wildest dreams".^{4), 5)}

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.O., § 46.

2) Ebenda, § 49.

3) Ebenda, § 50.

4) NEAL, L.; in Personnel Management, Juni 1969, S. 35.

5) Auf welche Weise das ältere formelle System unter Druck geraten ist, veranschaulicht das umseitig dargestellte Schaubild sehr deutlich.

Figur (2)¹⁾

Zersetzungskräfte am System nationaler Kollektiv-
verhandlungen

a) formelles altes System:

INDUSTRY-WIDE BARGAINING

Centres of regulated bargaining

J.I.C.s	Ad Hoc	Government	Nationalized	Wages
		Employment	Industries	Councils

b) Zersetzungskräfte am formellen alten System:

NATIONAL PLANNING



Centres of regulated bargaining

J.I.C.s.	Ad Hoc	Government	Nationalized	Wages
		Employment	Industries	Councils



PLANT BARGAINING

(Plant is the centre of efficiency)

1) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 105/106.

4.1.1. Inhaltliche Beschränkungen

Zunächst läßt sich eine solche Beschränkung nationaler Verträge aufgrund bloßer Unvollständigkeiten feststellen sowie der Beobachtung, daß "for the most part they are also somewhat loosely drawn"^{1), 2)}; denn wenn etwa Themen wie "distribution of working hours, spacing of breaks, redundancy"³⁾ usw. angesprochen werden, "it is for guidance only, most national agreements being totally silent".^{4), 5), 6)}

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 118.

2) "In Great Britain, collective agreements tend to be relatively brief and general in nature, leaving many problems to be dealt with when they occur. Inevitably this results in negotiations under adverse conditions which often end up in unofficial strikes over such issues as layoffs, dismissals, and working conditions."

STIEBER, J.: Unauthorized Strikes under the American and the British Industrial Relations System; in British Journal of Industrial Relations, Vol.VI, No.2, Juli 1968, S. 236.

3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 146.

4) Ebenda.

5) Allein die Tatsache, daß es neben nationalen Verhandlungen ausgeprägte Verhandlungen auf Firmenebene gibt, schränkt den Inhalt nationaler Kollektivverträge ein. In der Bundesrepublik Deutschland ist das beispielsweise nicht der Fall und deshalb "the German contract covers a wider range of issues than does the British one".

BALFOUR, C.: Industrial Relations in the Common Market; London 1972, S. 61.

6) "Further complications in the pattern of collective bargaining emerge from the wide variations in the content of those agreements negotiated by the various joint bodies. An examination of the Ministry of Labour's annual publication, Time Rates of Wages and Hours of Labour, reveals that some agreements are very simple, only covering minimum rates of wages for men and women, hours of work and holidays. Others

Zum anderen erstrecken sich derartige Abkommen oft nicht auf alle Beschäftigten im industriellen Wirkungsbereich, da ein Großteil der Arbeitnehmer nicht in Gewerkschaften organisiert ist und einige Gewerkschaften den Abkommen nicht zustimmen und sie für ihre Mitglieder für nicht verbindlich erklären. Auch daraus resultiert zwangsläufig eine inhaltsmäßige Beschränkung.

Die Zentralisierung des Systems bietet darüber hinaus Anlaß zur Kritik in zwei weiteren Punkten. Ein Abkommen, das derart viele heterogene Gesichtspunkte zu berücksichtigen hat, muß zwangsläufig in hohem Maße verallgemeinern, so daß nur sehr globale und oft nichtssagende Aussagen getroffen werden können.¹⁾

Forts. Fußn. 6)

have a wider coverage, setting out dozens of wage rates differing according to occupation, degree of skill and district."

BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 102.

- 1) Das angesprochene Problem wird in einer Studie von PEP über Verhandlungsinhalte verdeutlicht: "The first part of this study will deal with collective bargaining. It is not proposed to pursue here in any detail the development of the theory of wages, and reference will only be made to those of its features which are relevant to a consideration of the part played by trade unions in the determination of wages. The second part of the study is devoted wholly to hours and overtime. Brief notes on demarcation, apprenticeship, and holidays are added to the third part ("Miscellaneous Subjects" - Anm. d. Verf.). That working conditions have been omitted does not imply that they are unimportant. With wages and hours, they are of immense significance to the worker and a pivotal factor in industrial efficiency and well-being. But conditions vary not only from industry to industry but from factory to factory so much so that a great volume of detailed legislation covering standards of safety, ventilation, sanitation, and lighting has been built up, much of which has been placed on the Statute Book as a result of trade union pressure."

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): British Trade Unionism - Five Studies by PEP; a.a.O., S. 93.

Die Struktur der beteiligten Firmen - verbunden mit einer enormen Verschiedenheit der sonst als 'gleich' deklarierten Berufe und Arbeitsplätze -, die zudem einem ständigen Wandel unterliegen, macht eine Konkretisierung der Abkommen über 'standard rates' oder 'minimum rates' hinaus kaum möglich.¹⁾ Die Bedeutung solcher Mindestlöhne darf in der zeitgenössischen englischen Gesellschaft als äußerst gering eingestuft werden.

Zweitens mag ein Blick auf die heterogene Zusammensetzung der ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION, die nationale Abkommen für ihren Bereich auf zentraler Ebene aushandelt, verdeutlichen, wie wenig sinnvoll eine solche Regelung sein muß (Tabelle 1).²⁾

4.1.2. Beschränkungen aufgrund industrieller Basis

Eng im Zusammenhang mit den oben skizzierten Problemen steht die Frage, inwieweit die Organisationsstrukturen der Verhandlungspartner für nationale Tarifverhandlungen auf industrieller Ebene geeignet

1) "Decisions taken outside the plant tend to appear remote and abstract."

ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 111.

2) Vor der gleichen Schwierigkeit steht der Gesetzgeber. "For reasons of this kind the ongoing attempts by governments to bring about change through 'blanket' measures enacted at national level are likely to bring about a wide variety of outcomes some of which may not be in the direction anticipated by the legislators."

LOVERIDGE, R.: Social Science Research and the Study of Industrial Relations; in WILSON, A.T.M., MITCHELL, J. und CHERNS, A. (Hrsg.): Social

Tabelle (1)¹⁾

Auszug aus der Mitgliederliste der ENGINEERING
EMPLOYERS' FEDERATION

Amalgamated Power Engineering Ltd.
Philips Industries
Reyrolle Parsons Ltd.
Chadburns Holdings Ltd.
British Aircraft Corporation Ltd.
Babcock & Wilcox Ltd.
Harland & Wolff Ltd., Belfast
British Leyland Motor Corporation Ltd. -
Truck & Bus Division
Redman Hennan International Group of
Companies
Davy-Ashmore Ltd.
The Coventry Motor Fittings Co. Ltd.,
Coventry
Stone Manganese Marine Ltd.,
Birkenhead
Hawker Siddeley Group Ltd.
Coventry Gauge & Tool Co. Ltd., Coventry
Pye of Cambridge Ltd.
Yorkshire Electric Transformer Co. Ltd.,
Dewsbury
The General Electric and English Electric
Cos. Ltd.
Rolls-Royce Ltd.
Tube Investments Ltd.
Consolidated Pneumatic Tool Co. Ltd.,
Fraserburgh
Rootes Motors Ltd.
The Birmingham Small Arms Co. Ltd.
Wolf Electric Tools (Holdings) Ltd.
Honeywell Controls Ltd., Motherwell

1) ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Annual Report
1968 - 69; London 1969, S. 62 - 65.

sind. Dabei muß klar erkannt werden, daß sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände i.d.R. nach völlig unterschiedlichen Prinzipien organisiert haben, denn "employers' bodies are normally 'vertical' or 'industrial' in structure, i.e., each relates to one industry or related group of occupations irrespective of whether the occupation concerned is confined to one industry or common to many".¹⁾, 2)

Das bedeutet im Hinblick auf Verhandlungen, daß "the representatives of employers are likely to be concerned solely with that industry, sector or firm that is covered. However, each of the unions involved is likely to have significant interests in many other industries, and the representatives of the union will often be responsible for conducting negotiations in many different bargaining units."³⁾ The size and

Forts. Fußn. 2)

Science Research and Industry; London-Toronto-Wellington- Sydney 1971, S. 48.

- 1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 101.
- 2) Ähnlich äußert sich auch die CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY.

Vgl. CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1965, § 155.

- 3) Den strukturellen Unterschied zwischen amerikanischen und britischen Gewerkschaften macht STIEBER deutlich. "In the United States most unions are organized on a vertical basis with a direct line from the national officers to regional or district officers, local union officials and shop stewards ... In Great Britain there is an organizational gap between the shop steward at the plant level and the branch and national officials of the union."

STIEBER, J.: Unauthorized Strikes under the American and British Industrial Relations Systems; in British Journal of Industrial Relations; a.a.O., S. 236.

complexity of these negotiating bodies varies greatly, but there is almost always the possibility that policy differences may arise between the many unions concerned."¹⁾ Das drückt sich beispielsweise in der Anzahl der Gewerkschaften aus, die an solchen Vertragsverhandlungen partizipieren, wofür ein Beispiel aus dem Bereich der 'procedure agreements' angeführt werden mag: "... while in the boot and shoe industry, the potteries and the coal mines only a few unions are involved, in chemicals there are 16 unions who are party to the procedure and in engineering 36 trade unions."^{2), 3)}

4.1.3. Probleme bei der Aufnahme von Produktivitätsverhandlungen

Seit der Initiative der ESSO OIL REFINERY in Fawley⁴⁾ im Jahre 1960 haben Kollektivverhandlungen einen neuen potentiellen Verhandlungsinhalt bekommen⁵⁾, der sich mit der Frage von Produktivitätssteigerungen im Austausch mit höheren Löhnen befaßt. "A productivity bargain can be regarded as a negotiation in which changes in wages are tied to changes in work with the

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 101/102.

2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 117.

3) Im Bericht der EEF an die Donovan-Commission werden 35 von der EEF anerkannte Gewerkschaften genannt. Um deren Heterogenität und die damit verbundenen Verhandlungsschwierigkeiten anzudeuten, seien diese Gewerkschaften umseitig aufgelistet.

4) Vgl. Proposals Submitted to the Trade Unions by ESSO OIL REFINERY ('The Blue Book'), Fawley 1960.

5) Vgl. dazu auch WILLIAMS, N.: Productivity Bargain-

Tabelle (2)¹⁾

List of Trade Unions Currently Recognised
by the Engineering Employers' Federation

(a) Manual Workers' Unions

Amalgamated Engineering Union

Amalgamated Moulders' & Kindred Industries Trade Union

Amalgamated Society of Boilermakers, Shipwrights, Blacksmiths and Structural Workers

Amalgamated Society of Painters and Decorators

Amalgamated Society of Woodcutting Machinists

Amalgamated Society of Woodworkers

Amalgamated Union of Foundry Workers of Great Britain & Ireland

Associated Metalworkers' Society

Birmingham & Midland Sheet Metal Workers' Society

*Chemical Workers' Union (in respect of hourly paid manual workers, members of the union, employed in federated establishments)

Constructional Engineering Union

Electrical Trades Union

Heating & Domestic Engineers' Union

*Iron & Steel Trades Confederation (in respect of members employed in federated establishments and subject to engineering working conditions)

National Society of Metal Mechanics

National Union of Domestic Appliance & General Metal Workers

National Union of Enginemmen, Firemen, Mechanics & Electrical Workers (associated with the Transport & General Workers' Union)

National Union of Furniture Trade Operatives

National Union of General & Municipal Workers

*National Union of Musical Instrument Makers (in respect of aircraft work only)

National Union of Scalemakers

National Union of Sheet Metal Workers & Coppermiths

National Union of Vehicle Builders

Plumbing Trades Union

Scottish Metal Workers' Union

Transport & General Workers' Union

Turners, Fitters & Instrument Makers Union

*Union of Shop, Distributive & Allied Workers (in respect of operative personnel, excluding managers, superintendents and supervisory grades, employed by federated engineering firms for their canteens)

United Patternmakers' Association

(b) Staff Unions

Association of Scientific Workers

Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians

Clerical & Administrative Workers' Union

Draughtsmen's and Allied Technicians' Association

National Association of Clerical & Supervisory Staffs (Transport & General Workers' Union)

National Union of General & Municipal Workers (Clerical Section)

*NOTE—the above unions except those marked * are affiliated to the Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions.

1) ENGINEERING EMPLOYERS' FEDERATION: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.o., S. 55.

object of reducing or stabilising unit labour costs; it is a constructive and comprehensive agreement concluded between an employer and his employees so that there is a mutually agreed share of the ensuing benefits of cost reduction or stabilisation."1), 2), 3)

Im Gegensatz dazu führen konventionelle Tarifverhandlungen nahezu ausnahmslos zu erhöhten Arbeitskosten für den Arbeitgeber, ohne daß dafür Änderungen von Seiten der Arbeitnehmer eine höhere Arbeitsproduktivität bewirken.⁴⁾

Die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre hat deutlich erkennen lassen, daß "so far most productivity agreements ... have been negotiated at plant or company level⁵⁾ - often by firms who were not members

Forts. Fußn. 5)

ning and the Firm; in TOWERS, B. und WHITTINGHAM, T.G. (Hrsg.): The New Bargainers - A Symposium on Productivity Bargaining; Nottingham 1970, S. 141.

- 1) ROBERTSON, E.J.: Productivity Bargaining and the Engineering Industry; Engineering Employers' Federation Research Paper I, London 1968, S. 7.
- 2) "Productivity bargaining means that negotiations are concerned with some advantages offered to the worker in exchange for some changes in practices, methods, or organization of work which will yield higher output per head and therefore lower costs." McCULLOGH, E.: Productivity Agreements and the Structure of Bargaining; in British Journal of Industrial Relations, Vol. V, No.1, März 1967, S. 31.
- 3) Vgl. auch NATIONAL BOARD OF PRICES AND INCOMES: Productivity Bargaining; NBPI Report, No.36, London 1967, S. 3.
- 4) Vgl. JONES, K. und GOLDING, J.: Productivity Bargaining; Fabian Research Series, No.257, London 1967, S. 3 ff..
- 5) Sogar für kleinere 'bargaining units' werden Produktivitätsabkommen abgeschlossen.

of any national bargaining system."¹⁾, 2) Auffällig ist, daß es bisher nur in wenigen Einzelfällen zu Produktivitätsverhandlungen auf nationaler Ebene gekommen ist. In der Tat liegt die Schwierigkeit bei der Aufnahme von Produktivitätsverhandlungen in den "problems of relationship between national and local negotiations".³⁾ Auch und gerade hier zeigt sich die Unzulänglichkeit zentralisierter Kollektivverträge aufgrund der vielgestaltigen britischen Wirtschaftsstruktur. "In most industries there are big variations in the circumstances and conditions of the various plants. Hence it is difficult, if not impossible, to specify in concrete terms in an industry-wide agreement what must be done to improve productivity and provide commensurate benefits for workpeople. It is almost certain that management or workpeople, or even both, will not regard such a broad and imprecise agreement (as one drawn up at industry level would probably have to be) as being in their separate or joint interests."⁴⁾, 5)

-
- 1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 123.
 - 2) "In electrical contracting in England and Wales, settlements apply rigorously to individual establishments and sites."
NATIONAL BOARD OF PRICES AND INCOMES: Productivity Agreements; NBPI Report, No.123, London 1969, § 67.
 - 3) WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION - Background Notes on Industrial Relations: Documents on Productivity Bargaining, No.8, September 1969, S. 17.
 - 4) TRADES UNION CONGRESS: Productivity Bargaining; London 1968, S. 10/11.
 - 5) Vgl. HUGHES, J.: Trade Union Structure and Government, Part 2: Membership Participation and Trade Union Government; Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, Research Paper, No.5, London 1968, § 147.
Vgl. FAY, S.: Measure for Measure - Reforming the Trade Unions; a.a.O., S. 10 f..
Vgl. McKERSIE, R.B.: Productivity Bargaining - Deliverance or Delusion; London 1966.

Ein Wirtschaftszweig müßte deshalb verschiedene Voraussetzungen erfüllen, um nationalen Produktivitätsabkommen zugänglich zu werden. Dazu gehören insbesondere möglichst gleichartige Verhältnisse in allen diesem Wirtschaftszweig zugehörigen Unternehmen. Förderlich wäre auch die Situation, daß "there is only one employer and little variety in the occupational structure".¹⁾ So sind Produktivitätsverhandlungen auf nationaler Ebene etwa ohne weiteres denkbar in verschiedenen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. "There has been much talk about the need to 'integrate' productivity bargaining into the framework of national agreements and the Royal Commission suggested that one of the future roles of employers' associations might well be to develop 'guide line' agreements laying down the terms under which suitable productivity deals should take place in their member firms."²⁾ Bisher läßt sich ein spürbarer Trend auf diesem Weg nicht erkennen.

4.1.4. Mangelnde zeitliche Begrenzung von Abkommen

Ein weiterer Kritikpunkt, der sich gegen nationale Tarifabkommen in ihrer bisherigen Form wendet, ist darin zu sehen, daß sie bisher nur selten in ihrem

1) TRADES UNION CONGRESS: Productivity Bargaining; a.a.O., S. 11.

2) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 124.

zeitlichen Gültigkeitsbereich begrenzt worden sind.^{1), 2), 3)} Damit wird ihre Erneuerung oft lediglich zu einer taktischen Frage degradiert.⁴⁾

1) Vgl. Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., § 52.

2) "The great majority of agreements in Britain do not run for any stipulated period. They are commonly called 'open end' agreements. It is normal for them to remain in force until one of the parties gives notice to the other to terminate the agreement or revise certain of its terms."

SUR, M.: Collective Bargaining - A Comparative Study of Developments in India and other Countries; a.a.O., S. 22.

3) Im Gegensatz etwa zu den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland.

Vgl. STIEBER, J.: Unauthorized Strikes under the American and British Industrial Relations Systems; in British Journal of Industrial Relations, a.a.O., S. 237.

"There is no British counterpart of what is common form in major American industries, the long-term (typically, three-year) contract, ... giving rise to a regular cycle of massive and prolonged negotiations every few years, involving high-powered technical experts and legal draftsmen..."

HODSON, H.V.: Introduction; in Labour-Management Relations and Productivity; Report of a Conference at Ditchley Park, 10. - 13. März 1967, Ditchley Park, Enstone 1967, S. 6.

4) "At present the duration of such an agreement depends almost entirely upon the integrity and bona fides of the least reliable party thereto. Thus where many parties are involved, the risk of its breach becomes correspondingly greater."

DALY, G.F.: Industrial Relations - Comparative Aspects, with Particular Reference to Ireland; a.a.O., S. 259.

Sowohl BANKS als auch - in ähnlicher Form - GOODMAN und WHITTINGHAM¹⁾ führen an, daß "since 1963 there has been a marked move away from the flexible open-ended collective bargaining agreement to one which provides for annual improvements in pay and working conditions and lasts for a stipulated length of time."²⁾ Dazu gehören unter anderen die Bereiche Maschinenbau, Bauwirtschaft, Schiffbau, Baumwollindustrie, Post und andere Bereiche der Öffentlichen Hand, während beispielsweise der Kohlebergbau, die Stahlindustrie und der Einzelhandel von dieser Entwicklung noch nicht betroffen worden sind.

Während nach BANKS³⁾ bereits etwa 8 Millionen Arbeitnehmer - d.h. $33 \frac{1}{3} \%^{4)}$ aller Arbeitskräfte - von langfristig fixierten nationalen Abkommen erfaßt werden, ist THOMAS der Ansicht, daß es zwar heute eine ganze Anzahl derartiger Abkommen gibt, "but they are far from being generally accepted".⁵⁾ Diese Aussage erscheint in diesem Zusammenhang wesentlich als die bloße Angabe von Zahlen hinsichtlich der Verbreitung von zeitlich begrenzten Tarifverträgen.

Nicht ist der Meinung von THOMAS in bezug auf die Gleichstellung von Vor- und Nachteilen einer zeitlichen Befristung zuzustimmen. Während er die These

1) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 146.

2) BANKS R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 131.

3) Ebenda, S. 132.

4) In einer Untersuchung aus dem Jahr 1965 kommt BANKS auch bereits auf $33 \frac{1}{3} \%$.

Vgl. BANKS, R.F.: Long Term Agreements and Package Deals; in: Industrial Welfare, Oktober 1965, S. 244.

GOODMAN und WHITTINGHAM geben für das gleiche Jahr 27 % an.

Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 146.

5) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 119.

äußert: "Obviously the case for and against fixed term agreements is a closely balanced one", ¹⁾ erscheint die Abwägung der Argumente ein klares Übergewicht für eine zeitliche Begrenzung zu ergeben, zumal auch er nur wenige Nachteile anzuführen vermag; so etwa: "It is said that in some countries - such as the U.S.A. - they tend to be accompanied by official strikes and threats of strikes when the time comes for their re-negotiation. When applied to national bargaining they are ... likely to induce more wage drift, since local militants become impatient with a situation in which they know in advance that there are to be no more settlements for a period of years." ²⁾

Stattdessen sollte die Fülle von positiven Aspekten nicht vergessen werden, die mit der Verbreitung von zeitlich begrenzten Tarifverträgen verbunden sind:

Für die Arbeitgeberseite bedeutete die gute Konjunkturlage zu Beginn der 60er Jahre, von der kaum eine Änderung erwartet werden konnte, einen anhaltenden Zustand der Vollbeschäftigung, der sich auch und gerade auf nichtbefristete Kollektivverträge auswirken würde. Jährliche Neuansetzungen von Verhandlungen waren zu erwarten, bei denen zwangsläufig immer wieder neue Zugeständnisse hätten gemacht werden müssen. ³⁾ Diesem Problem konnte am besten durch den Abschluß

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 123.

2) Ebenda.

3) In den meisten Industriezweigen sind darüber hinaus nationale Verträge nur der Auftakt zu einer ganzen Serie von zusätzlichen lokalen Verhandlungen, sei es, um die üblichen Unterschiede zu den national festgelegten Ecklöhnen wiederherzustellen, oder andere lokale Abmachungen den neuen Gegebenheiten anzupassen.

von langfristigen Tarifverträgen begegnet werden, wodurch sich gleichzeitig eine genauere Prognose über die Entwicklung zukünftiger Lohnkosten ermöglichen¹⁾, ohne daß ein Streik zur Unterstützung von Lohnforderungen ausgerufen werden konnte.²⁾

Von entscheidender Bedeutung waren diese Momente in erster Linie in den exportorientierten Industriezweigen und in der öffentlichen Wirtschaft, wo die jeweilige Regierung bestrebt war, möglichst genaue Werte über die Entwicklung volkswirtschaftlicher Größen zu erfahren.

Auch das wachsende Interesse der Gewerkschaften an Zusatzleistungen (fringe benefits) sowie die Einführung der 40Stunden-Woche spielte bei den Überlegungen der Arbeitgeberseite eine große Rolle. "Operating on the assumption that it was only a matter of time until the 40-hour week would be introduced, and in the knowledge that a reduction in the standard working week was a very heavy cost concession because of the high incidence of overtime works in British industry, the long-term agreement held out the opportunity of being able to phase out the cost of a reduction in hours over a period of time in which no general wage

1) Ähnlich auch THOMAS: "Changes involving the reform of a firm's entire wage structure would be more easy to introduce if it were possible to calculate, in advance, the date at which there was to be a further review of wage levels."

THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 123.

Ebenda, S. 118.

2) Über diese Frage hat es auch in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971 heftige Auseinandersetzungen gegeben, als die Konjunkturlage mit 'überhitzt' bezeichnet werden mußte. Zu diesem Zeitpunkt forderten die Gewerkschaften eine Revision der kurz zuvor abgeschlossenen Verträge, da die neue - nicht vorhersehbare - Situation ein grobes Ungleichgewicht bei der Einkommensverteilung heraufbeschworen habe.

claims would be allowed."¹⁾ Es erscheint deshalb nicht verwunderlich, daß 15 von 22 bedeutenden langfristigen Abkommen des Jahres 1962 den Passus der Einführung der 40Stunden-Woche nach festgelegten Perioden von zwei oder drei Jahren enthielten.

Auf der anderen Seite stehen zahlreiche Vorteile, die zeitlich begrenzte Tarifverträge für die Gewerkschaften mit sich bringen würden:

"They allowed for an introduction of periodic wage increases for their members without having to bargain annually for improvements;²⁾ several unions considered that the context of a long-term agreement was one in which improved fringe benefits and shorter hours could be achieved more easily on a phased basis; and in a number of instances it was argued that trade union officers could use their time more efficiently in providing better services to their members rather than by engaging in fruitless annual wage negotiations."^{3), 4), 5)} Dieser Gedanke läßt sich auf beide

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 132/133.

2) Dies ist möglich durch einen 'improvement factor' - "i.e. an addition to wages which is intended to do more than merely compensate for cost of living movements. If this could be phased to coincide with measures for increasing productivity and lowering costs employers might be expected to be more ready to negotiate 'improvement factors'."

THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 123.

3) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 133.

4) Vgl. dazu auch AMALGAMATED ENGINEERING UNION (AEU): Trade Unions and the Contemporary Scene; London 1965, S. 8/9.

5) Außerdem schadet es dem Ansehen der Gewerkschaften, "that at any time and regardless of the anomalies which concession would bring in its train, any group of workpeople can seek change in pay."

LOWRY, J.B.: The Future of National Wage Bargaining; a.a.O., S. 11.

Tarifverhandlungspartner ausdehnen, denn "if wages were negotiated at longer intervals the negotiators themselves would be free to turn their attention to other important aspects on industrial relations - notably improvements in procedures for dealing with disputes and preventing strikes".¹⁾ Außerdem lenken derartige Abkommen die Aufmerksamkeit der Sozialpartner auf die Firmenebene. "Future national improvements are assured, and national officials' hands are tied, but stewards can exploit local opportunities."²⁾

Es ist jedoch möglich und sinnvoll, das zeitlich fixierte nationale Tarifabkommen in noch größerem Rahmen zu sehen. Die Verbreitung langfristiger Abkommen läßt die Verhandlungsperspektiven in besserem Licht erscheinen, indem die Möglichkeit einschneidender Verbesserungen in bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen in Aussicht gestellt wird. Im Gegensatz zu bisherigen Verträgen, die auf Erfahrungswerten der Vergangenheit hinsichtlich des Index der Lebenshaltungskosten und Lohn- und Gehaltsverbesserungen in anderen - oft nicht vergleichbaren - Wirtschaftszweigen basierten, sind Kollektivverhandlungen für zeitlich fixierte Verträge eindeutig zukunftsorientiert. So gilt es beispielsweise, zukünftige Entwicklungen der Industrie bzw. der Wirtschaft allgemein möglichst genau zu prognostizieren, eine Tendenz, die nicht nur vom volkswirtschaftlichen Standpunkt aus zu begrüßen ist. "So far it is true that most of the major long-term agreements provide for annual

1) THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; a.a.O., S. 123.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 146/147.

pay increases higher than the rate at which national productivity has been increasing, but the continued acceptance of long-term agreements may lead to less emphasis on the annual wage round and on the idea of wages comparability, both of which have bedevilled the Government's attempts to operate an incomes policy."¹⁾

Ob es jedoch tatsächlich dazu kommt, daß begrenzte Tarifverträge zum festen anerkannten Bestandteil des englischen Systems der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern werden, hängt im wesentlichen von der Haltung der Gewerkschaften ab, da sich dort die größten Widerstände aufgebaut haben; denn auf den ersten Blick hat es den Anschein, als profitiere das Management 'mehr' von dieser Entwicklung als die Gewerkschaften.

Deren Zustimmung dürfte von drei wesentlichen Faktoren abhängen:

- a. von der allgemeinen Wirtschaftspolitik der britischen Regierung. So sind beispielsweise in den Jahren 1966 und 1973 als Folge der Lohn- und Preisstopppolitik der jeweiligen Regierungen Löhne und Gehälter eingefroren und Verhandlungen über neue Tarifverträge aufgeschoben worden.²⁾
- b. von der Frage, ob sich die Gewerkschaftsmitglieder damit abfinden werden, daß sie innerhalb eines festgelegten Zeitraumes keine neuen Lohnforderungen mehr stellen dürfen. Das gilt etwa für Klauseln in nationalen Tarifverträgen, nach denen während der Laufzeit des Abkommens nicht nur nicht gestreikt werden darf, sondern auch

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 133/134.

2) Bezeichnenderweise waren sowohl eine Labour-Regierung (1966) als auch eine Regierung der Conservative Party (1973) daran beteiligt.

keine lokalen Tarifverhandlungen zulässig sind. Das nationale Komitee der AMALGAMATED ENGINEERING UNION hat im Mai 1965 ihren Verhandlungsführern eine Zustimmung zu allen Arten langfristig begrenzter Abkommen verboten, die solche Klauseln enthalten.

- c. Ob es den Gewerkschaften gelingt, den Lebensstandard ihrer Mitglieder durch Einbau entsprechender Gleitklauseln zu sichern. Spricht man auch der Errechnung und Publizierung des Lebenshaltungsindex einen inflationären Effekt auf Lohnbewegungen zu, so mag er in diesem Zusammenhang notwendige Voraussetzung für die Bereitschaft der britischen Gewerkschaften sein, langfristige Kollektivverträge zu akzeptieren.

4.2. Probleme bei dezentralisierten Kollektivverhandlungen

In Anlehnung an ALLAN FLANDERS liegen die Probleme dezentralisierter Kollektivverhandlungen in drei Besonderheiten dieser Art von Verhandlungsweise zwischen den Sozialpartnern. Nach FLANDERS und FOX sind lokale Kollektivverhandlungen "largely informal, largely fragmented and largely autonomous."^{1), 2)} Diese Charakterisierung scheint ein begrüßenswerter Ansatz zu einer Erörterung der zu untersuchenden Probleme zu sein.

4.2.1. Informalität

"Even today, in certain industries, notably in engineering and iron and steel manufacture, many local conditions of work and certain basic wage rates, are fixed by custom and are not incorporated in written agreements."^{3), 4), 5)}

-
- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 65.
 - 2) "In the absence of any coherent, comprehensive company and factory framework for negotiation, all the issues which the industry-wide settlement machinery if failing to regulate tend to be handled piecemeal through fragmented, informal and largely autonomous dealings between managers and the separate work groups which make up the labour force." FOX, A.: Waiting for Management; in New Society, 20. Juni 1969, S. 901.
 - 3) FLANDERS, A.: Great Britain; in GALENSON, W.: Comparative Labor Movements; New York 1952, S. 47.
 - 4) Der noch wesentlich jüngere DONOVAN-REPORT spricht sogar von einer "predominance of unwritten under-

Diese Feststellung läßt sich auch auf den Bereich der 'procedure agreements' anwenden¹⁾, wobei die Tatsache der Regelung von Problemen nach 'custom and practice' gleichzeitig eine Begründung dafür darstellt, warum sich eine scharfe Trennung zwischen 'substantive' und 'procedural' auf lokaler oder Firmenebene kaum durchführen läßt.²⁾

Forts. Fußn. 4)

standings and of custom and practice."

REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 68.

Ähnlich auch MARSH und COKER: "... the main body of domestic negotiations evidently operates in a much informal fashion. This is the age of negotiations between supervisors, managers, and shop stewards, of bargaining confined within the privacy of factory walls, resulting from the use of grievance procedure, and seldom redorded in formal agreements of any kind."

MARSH, A.J. und COKER, E.E.: Shop Steward Organisation in the Engineering Industry; in British Journal of Industrial Relations, Vol.1, No.2, Juni 1963, S. 170.

Fußn. 5) von Vorseite

MARSH, EVANS und GARCIA kommen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß 50 - 75 % aller Abkommen auf Firmenebene in bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen nicht schriftlich fixiert worden sind. Die große Schwankungsbreite liegt an Ungenauigkeiten bei der Fragestellung.

Vgl. MARSH, A.J., EVANS, E.O. und GARCIA, P.: Workplace Industrial Relations in Engineering; London 1971, S. 45.

1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 68.

2) Vgl. FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 80.

Vgl. auch McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations 1965 - 1968, Research Paper No.1, London 1966, § 107.

Es erscheint aufschlußreich für das Verständnis des britischen Systems der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, einige der Gründe für diese Informalität aufzuzeigen, denn "... formal contracts fail to tell the whole story of a union-management relationship".¹⁾

Zunächst weist McCARTHY die nach seiner Auffassung häufig vertretene These zurück, "that both sides are uneasily aware that many of the settlements they make are contrary to formal agreements made at national level".²⁾ In seiner Untersuchung findet er nur wenige Beispiele lokaler Vereinbarungen, die in krassem Widerspruch zu nationalen Vereinbarungen stehen. Stattdessen glaubt McCARTHY, daß diese Erklärung einer Überprüfung schon aus dem Grunde nicht standhalten kann, da sich ein großer Teil lokaler Verhandlungen mit Themen beschäftigt, die nicht in nationalen Verträgen geregelt werden.³⁾

Eine zweite mögliche Erklärung für die Informalität liegt in der vermeintlichen Flexibilität solcher Vereinbarungen; "imprecision and informality, it is suggested, arose in the first place because neither of the parties were interested in arriving at detailed, comprehensive, and carefully written agreements which could be enforced by either side at law".⁴⁾

Aber auch "where unions and employers, in their formal agreements, do appear to wish to make detailed settlements which are legally enforceable",⁵⁾ sind mündliche

1) CHANDLER, M.K.: Management Rights and Union Interests; New York-SanFrancisco-Toronto-London 1964, S. 115.

2) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 48.

3) Vgl. Kapitel 3.3..

4) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 49.

5) Ebenda.

Vereinbarungen anzutreffen, etwa in der Form von ungeschriebenen Zusätzen, wie sie in den USA weit verbreitet sind. Infolgedessen ist nicht anzunehmen, daß der Wunsch nach Informalität einem gleichgerichteten beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entspricht, sondern seine Entstehung vielmehr Ergebnis ihrer andauernden Konfliktsituation ist.

Stattdessen führt die Untersuchung von der Frage her, warum sich Arbeitgeber und Vertreter der Gewerkschaften gegen den Abschluß alles umfassender schriftlicher Verträge sträuben, zu genaueren Ergebnissen.

Von Arbeitgeberseite werden in bezug auf prozedurale Abkommen folgende Einwände geltend gemacht:

a) Die Macht der Shop Stewards würde dahingehend verstärkt, daß ihnen verliehene Rechte nun auch de jure Gültigkeit besitzen würden und folglich nicht zurückgezogen werden könnten. Bisher ist es etwa so, daß "if too much time was taken up with shop floor meetings, or foremen were too openly short circuited, it might be possible to withdraw a l l such facilities for a time".¹⁾

b) Die Arbeitgeber sind der Ansicht, daß das Problem nur auf weitere Ebenen ausgedehnt werden würde. "It was alleged that after a time even the existing stewards would seek to add to their newly codified rights by obtaining more privileges and concessions and would be in a better position to do this since they would be working from a basis of expanded rights. Eventually there would be as many unwritten arrangements as there are now, but they would extend outwards from a circle of rights more extensive than at present."²⁾

1) COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 148.

2) Ebenda.

- c) Da gewisse Konzessionen bisher an die - vertrauenswürdige - Person des Shop Stewards gebunden sind, die nunmehr Dauerhaftigkeit erlangen würden, könnten kommende Shop Stewards diese Macht mißbrauchen.
- d) Einige Abmachungen würden niemals die Zustimmung zur schriftlichen Fixierung von Seiten der Arbeitgeber finden, "because management, particularly at board level, would not be prepared to admit publicly that they had been forced to accept such modifications in their managerial prerogatives and formal chains of command".^{1), 2)}

Diese Vorbehalte der Arbeitgeber lassen sich zu einem großen Teil ohne Schwierigkeiten entkräften. Zunächst ist das Management offensichtlich gar nicht in der Lage, informelle Gepflogenheiten bei angeblichem Mißbrauch so ohne weiteres aufzuheben, da sonst das System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern am Arbeitsplatz zusammenbräche. Das Management kann nicht an der Tatsache vorbeigehen, daß es die Institution des Shop Stewards benötigt. Insofern muß den Shop Stewards beiseite die Möglichkeit der zweiseitigen Kommuni-

-
- 1) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., S. 50.
 - 2) "Every rule or regulation which has been introduced into industry to provide workers with some protection restricts management's freedom of action. Even a collective agreement which is limited to laying down a standard rate of wages denies management the freedom to alter wages at will and, by securing for the workers a right to the rate for the job, makes their income that much more secure. But it is, of course, restrictions on the use of labour, rather than on its price, to which employers have raised the strongest objection."

FLANDERS, A.: The Fawley Productivity Agreements - A Case Study of Management and Collective Bargaining; London 1964, S. 232.

kation zwischen sich und den betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern zugestanden werden. Die Übernahme dieser Funktion etwa durch Vorarbeiter oder Werkmeister erscheint in diesem Zusammenhang illusionär.

Kritisiert man den Mißbrauch solcher Privilegien, so sollte in diesen Fällen eine Initiative von Seiten des Managements ergriffen werden, zu realistischeren Prozeduren zu gelangen, denen dann auch formeller Charakter zugesprochen werden könnte. Auf diese Art und Weise könnten etwa die Rechte und Pflichten von Shop Stewards und Vorarbeitern genauer definiert und voneinander abgegrenzt werden. Logische Folge dieses Vorgehens wäre eine Abnahme in der Zahl der Verletzungen von Vorschriften, die so oft in den letzten Jahrzehnten eine negative Bedeutung hatten, die ohne viel Aufwand hätte vermieden werden können.

Shop Stewards - als Verhandlungspartner des Managements auf Firmenebene - teilen die Vorbehalte des Managements naturgemäß nicht. "They do not admit that they or their successors would abuse any additional rights, nor do they accept the underlying assumption behind the employers' objections, that trade union influence within the plant ought not to be fully admitted and should in some way be contained'." ¹⁾

Gleichzeitig bestreiten die Shop Stewards jedoch nicht, daß eine formale Anerkennung ihrer Rechte ihren Einfluß und Status unter Umständen erheblich stärken würden. ²⁾

Die Argumentation beider Parteien verschiebt sich etwas bei der Betrachtung von 'substantive agreements'. Beide scheinen hier an einer Beibehaltung des status

1) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 50.

2) Vgl. Ebenda.

quo interessiert zu sein, wenn auch aus unterschiedlichen Motiven.

Arbeitgeber betonen, "that precedents could be more readily based on formal agreement, both by stewards and by their full-time officials who have access to other firms. They admit that formal bargaining on certain controversial subjects would be frowned on by some employers' associations and their members. Some even admit that they too can benefit from vagueness and imprecision in respect of old agreements".¹⁾

Im Gegensatz zu ihrer Haltung hinsichtlich 'procedure agreements' sind Shop Stewards entsprechend PHELPS BROWN in diesem Falle nicht der Ansicht, daß ihnen eine Kodifizierung von Abmachungen weiterhelfen würde.²⁾

Zum einen haben sie ohne schriftliche Fixierung die Möglichkeit, über den Sinn bestehender Abkommen unter veränderten Bedingungen zu diskutieren.³⁾

-
- 1) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 51.
 - 2) Vgl. PHELPS BROWN, E.H.: Unofficial Strikes and the Law; in The Three Banks Review, published by National and Commercial Banking Group Limited, No.83, September 1969, S. 6.
 - 3) Dieser strategische Gesichtspunkt scheint in der Tat sehr bedeutsam zu sein. Schriftliche Fixierungen dienen lediglich der Festigung bereits gewonnener Positionen. "It is always useful to consolidate the position that has been won informally, by putting the most favourable aspects of 'custom and practice' into writing. Not only can this be useful to establish a floor on which to build in future negotiations, but it can also be used by members negotiating in other plants... as a precedent."

TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION: Plant Level Bargaining - Points to Consider when Making or Examining Proposals; TGWU Pamphlet, London 1970, S. 7.

Zum zweiten werden einige Konzessionen nur unter der Bedingung einer strikten Geheimhaltung - "even to other managers in the firm"¹⁾ - gewährt.²⁾

Zum dritten wird den Shop Stewards oft ein erhebliches Mitspracherecht eingeräumt, das von Seiten des Managements niemals formell anerkannt würde, insbesondere im Bereich der sog. 'managerial prerogatives'. Shop Stewards sind sich der Möglichkeit bewußt, daß ihnen derartige Rechte bei Formalisierung verloren gehen könnten.

4.2.2. Fragmentartigkeit

"Workplace bargaining is fragmented because it is conducted in such a way that different groups in the works get different concessions at different times."³⁾

In diesem Satz lassen sich drei Elemente erkennen, die im wesentlichen das fragmentarische an lokalen Kollektivverhandlungen ausmachen. Während die Feststellung, daß Kollektivverhandlungen in zeitlicher Hinsicht stark variieren können, keiner eingehenderen Erläuterung bedarf, ist es unumgänglich, die beiden anderen Elemente in ihrer Bedeutung zu skizzieren.

-
- 1) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 51.
 - 2) "For example, agreements to operate a closed shop, or the custom whereby a group of workers is allowed to leave the plant as soon as its task for the day is completed (usually referred to as the practice of 'job and finish').
Ebenda, Fußnote zu § 51.
 - 3) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 67.

4.2.2.1. Unterschiedliche Verhandlungspartner

4.2.2.1.1. Vielzahl der Gewerkschaften am Arbeitsplatz

Im Maschinenbau allgemein rekrutieren 22 mittlere bis große Gewerkschaften, angeführt von der AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS (AUEFW) mit 835 000 Mitgliedern in diesem Sektor bis hin zur United French Polishers Society mit nur 1 200 Gewerkschaftsangehörigen.^{1), 2)} Eine Projektion von dieser 'nationalen' Ebene auf die Firmenebene läßt sich beispielsweise im Falle Fords³⁾ ohne weiteres durchführen, denn im Gegen-

1) Vgl. Tabelle (3).

2) Noch weitaus komplizierter ist die Situation in Australien, wo 54 Gewerkschaften im Maschinenbau 1966 nur insgesamt 331.800 Beschäftigte rekrutierten.

Vgl. WALKER, K.F.: Australian Industrial Relations Systems; Cambridge, Mass., 1970, S. 49.

3) Auch andere Beispiele lassen sich anführen: "In national negotiations in the engineering and shipbuilding industry, for instance, as many as 40 separate craft and general unions may take part. Then one national agreement will not cover all the employees in a particular company or workshop unless it belongs to a very compact industry with its own industrial union. Large multiple concerns have a big problem in negotiation terms of service for their own employees or in applying national agreements. In I.C.I., for instance, there are 19 national unions covering various crafts and 4 unions of general workers. Some will sit together for negotiation, but others will not, and agreements reached with different groups must be carefully coordinated to see that there are no discrepancies."

SUR, M.: Collective Bargaining - A Comparative Study of Developments in India and other Countries; a.a.O., S. 21.

Tabelle (3)¹⁾

Mitgliederzahlen der größten Gewerkschaften im
Bereich 'Engineering'

835,000	Amalgamated Engineering & Foundry Workers Union
179,000	Transport & General Workers Union
160,000	General & Municipal Workers Union
90,000	Electrical Trades Union/Plumbers Trade Union
50,000	National Union of Vehicle Builders
43,000	National Union of Sheet Metal Workers, Coppersmiths, Heating and Domestic Engineers
41,000	National Society of Metal Mechanics
40,000	Boilermakers
32,000	Amalgamated Society of Woodworkers
25,000	Construction Engineering Union
12,650	United Patternmakers Association
10,500	Amalgamated Society of Painters and Decorators
8,300	Birmingham & Midland Sheet Metal Workers Society
6,000	National Union of Furniture Trade Operatives
6,000	Amalgamated Society of Woodcutting Machinists
5,500	National Union of Engineering Firemen, Mechanics and Electrical Workers
5,000	Associated Metal Workers Society
4,000	Scottish Metal Workers Union
4,000	National Union of Domestic Appliance & General Metal Workers
2,700	National Union of Scalemakers
2,500	Screw, Nut, Bolt and Rivet Trade Society
1,200	United French Polishers Society

1) Financial Times, 11. Oktober 1968.

Seit Veröffentlichung dieser Tabelle haben einige Fusionen stattgefunden, so daß sich die angegebenen Zahlen leicht verändert haben können. (Vgl. Kap. 4.2.2.1.2..) Wichtig sind in diesem Zusammenhang nur die Größenverhältnisse der Gewerkschaften untereinander.

satz zu den USA, wo alle Gewerkschaften im Automobilbau zur AUTOMOBILE WORKERS' UNION (AWU) fusioniert sind¹⁾, muß das Ford-Management in Großbritannien, das selbst nicht der EEF angehört²⁾, mit 21 Gewerkschaften innerhalb eines Betriebes verhandeln.³⁾

-
- 1) Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; London 1969, S. 78.
 - 2) GENNARD und STEUER weisen daraufhin, daß insbesondere ausländische Unternehmungen gern unabhängig von anderen Arbeitgebern verhandeln. "These include, in vehicles, Chrysler (U.K.) Ltd., Ford and Vauxhall; in oil refining, Esso, Shell (U.K.) Ltd. and Mobil Oil; in food manufacture, Brown and Polsons, Heinz and Kelloggs; in engineering, Alcan, Massey Ferguson, Kodak and International Nickel; and in retail distribution, Woolworth."

GENNARD, J. und STEUER, M.D.: The Industrial Relations of Foreign Owned Subsidiaries in the United Kingdom; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IX, No. 2, Juli 1971, S. 153.

- 3) Diese Zahl geben der MONDAY CLUB wie auch TURNER an, während STUTTARD von nur 20 Gewerkschaften bei Ford spricht.

Vgl. THE MONDAY CLUB: Strike out or Strike bound; published by The Conservative Political Centre on behalf of the Monday Club, London 1963, S. 18.

Vgl. TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry - A Study of Industrial Unrest and an International Comparison; London 1967, S. 200.

Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 78.

In einem Bericht der IRIS NEWS ist von 16 Gewerkschaften die Rede.

Vgl. IRIS NEWS SURVEY: Ford in Britain - The Company, the Unions, the Agreement; London 1969, S. 6.

Es erscheint verständlich, daß "the mere number of unions operating in the car firms is a major obstacle to the operation of adequate bargaining and conciliation procedures, and thus to the settlement of disputes". 1), 2), 3) ROBERTS macht diese Situation den Gewerkschaften zum Vorwurf. "It is one of the main

1) TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 200.

2) "The problems created by having a number, often a large number, of unions operating in a single industry are serious and widespread, being perhaps most acute in the shipbuilding and engineering industries. Collective bargaining procedures are complicated by unnecessary duplication of worker representation and by the failure of unions to pursue common aims. Negotiations are unnecessarily protracted (through the need to satisfy a large number of negotiators) and agreements more difficult to reach. Agreements, once reached, may be difficult to enforce. Managements have extreme difficulty in developing and co-ordinating long-term policy in regard to wages and other terms of employment, more efficient use of labour redundancy etc. Grievance procedures become complicated. Inter-union rivalries may lead to demarcation disputes and harm good relations within undertakings."

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1965, § 156.

"The difficulties will best be appreciated if it is realized that such a variety of trade unions means that (1) each industry has to deal with a large number of unions and (2) nearly all the unions have members in all industries."

CHESTER, T.E.: Industrial Conflicts in British Nationalized Industries; in KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M.: Industrial Conflict; a.a.O., S. 460.

3) "Often ... if the unions cannot agree on a common strategy, bargaining on this basis will break down, as each union will be striving to prove how much more effective it is than its rivals in winning advantages for the workers; this is likely to be detrimental to the progress of negotiations with the employer. Generally, therefore, there are advantages in any given group of workers in one undertaking being represented by a single union."

indictments of the unions that they have not effectively dealt with this problem . The T.U.C. has conducted three inquiries into the problems of trade union structure since the First World War, but the major problem of multi-unionism has remained unsolved".¹⁾

Eine geringfügige Verminderung der Anzahl der Gewerkschaften ist durchaus möglich, da in der letzten Zeit einige - wenn auch relativ unbedeutende - Fusionen stattgefunden haben, die in ihrer Art jedoch erneut Probleme aufgeworfen haben: "The trend towards larger and more heterogeneous unions, operating via national and comprehensive agreements, ... has made it increasingly difficult to accomodate the requirements of particular workshop groups and to deal expeditiously with disputes in which they may become involved."²⁾

Die Notwendigkeit der Fusionierung von Gewerkschaften zu größeren Einheiten ist von der Gewerkschaftsbewegung auch in Großbritannien³⁾ schon frühzeitig erkannt worden. Hauptprobleme dabei liegen u.a. in folgendem:

- "a) Fear of loss of trade identity and autonomy.
- b) Marked differences in scales of contributions and benefits.
- c) Disinclination to pool resources with a union in a weak financial position.

Forts. Fußn. 3)

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: Collective Bargaining - A Workers' Education Manual; Genf 1960, S. 20.

- 1) ROBERTS, B.C.: Trade Unions- The Challenge Before Them; London 1971, S. 7.
 - 2) ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 172.
 - 3) "Wir gehen davon aus, daß in einem Betrieb nur eine Gewerkschaft die Interessen des Arbeitnehmers vertreten sollte."
- BRENNER, O.: Gewerkschaftliche Tarifpolitik in den

d) Conflicting policies on basis of organisation, wage policy and general affairs.

e) Difficulty in placing officials."¹⁾

Ebenfalls erscheint erwähnenswert, daß diese Gewerkschaftsvielfalt das Management insofern vor schwerwiegende Probleme stellt, als "a strike by any one of the splinter unions is liable to bring the work to a halt".^{2), 3)}

4.2.2.1.2. Unterschiede in Struktur und Organisation der Gewerkschaften

Erschwerend kommt hinzu, daß sich viele der oben angeführten Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Struktur und Organisation - abgesehen von ihren verschiedenen grundsätzlichen Orientierungsprinzipien ⁴⁾ - oft ganz erheblich unterscheiden.⁵⁾

Forts. Fußn. 3)

siebziger Jahren; in GIERSCHE, H. (Hrsg.): Kieler Vorträge, No. 63, Tübingen 1970, S. 5.

- 1) TRADE UNION STRUCTURE AND CLOSER UNITY - An Examination by the T.U.C. of the Present Structure and Functions of Trade Unions; London 1947, S. 13.
- 2) EINZIG, P.: Decline and Fall? - Britain's Crisis in the Sixties; London 1969, S. 161.
- 3) "Usually, the relations between the unions are good. Sometimes, however, as for example in iron and steel, the craftsmen who maintain the machinery may feel they ought to receive more than they do in relation to the process workers...".
JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 94.
- 4) Danach werden in Großbritannien vier Arten von Gewerkschaften unterschieden:
 - a) craft unions
 - b) industrial unions

Auf nationaler Ebene orientieren sich die großen Gewerkschaften Großbritanniens bei ihrer Organisation an ihren Interessenschwerpunkten. Auf diese Weise kann es zu der Situation kommen, daß z. B. die im Automobilbau vorherrschenden Gewerkschaften TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU) und AMALGAMATED ENGINEERING UNION (AEU)¹⁾ kaum ihrer Position adäquate Verhandlungsinstitutionen geschaffen haben. Das mag daraus resultieren, daß von den insgesamt ca. zwei Millionen Mitgliedern dieser beiden Gewerkschaften nur etwa 6 % im Automobilbau tätig sind.²⁾ Die TGWU hat zwar eine 'trade group' für die Maschinenindustrie; jedoch haben nur sehr selten Verständigungskonferenzen zwischen Vertretern der TGWU und der Automobilbaubranche stattgefunden. Stattdessen finden die notwendigen nationalen Verhandlungen fast ausschließlich zwischen TGWU bzw. AEU auf der einen und der EEF auf der anderen Seite statt.

Forts. Fußn. 4)

c) general unions

d) white-collar unions,

wobei Letztere prinzipiell nicht diesem Schema zuzuordnen sind, da sie sich in ihrem Aufbau an den drei erstgenannten Organisationsprinzipien orientieren können.

Vgl. u.a. HINTON, J.: Unions and Strikes; a.a.O., S. 14 ff..

Fußn. 5) von Vorseite

Es werden in der Literatur immer wieder Beispiele aus der Maschinenindustrie - speziell der Automobilbranche - gebracht, "because this is the biggest and perhaps most important area of collective bargaining in private industry".

ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 107.

- 1) Im Januar 1968 sind die AMALGAMATED ENGINEERING UNION und die AMALGAMATED UNION OF FOUNDRY WORKERS zur AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS fusioniert. Das Größenverhältnis beider Gewerkschaften (AEU ca. 1,2 Mio. Mitglieder; AUFW-ca. 60.000 Mitglieder) hat jedoch bewirkt, daß sich keine weitreichenden strukturellen Veränderungen ergeben haben.

Aber auch kleinere Gewerkschaften, die im Automobilbau vertreten sind, haben ihre Schwerpunkte oftmals in anderen Industriezweigen. Sogar von der NATIONAL UNION OF VEHICLE BUILDERS (NUVB) muß angenommen werden, daß ca. die Hälfte ihrer Mitglieder nicht im Automobilbau tätig ist.

Nahazu noch wichtiger erscheinen lokale Unterschiede, wie sie zum Beispiel bei AEU und TGWU zutage treten. Die AEU hat ein sehr ausgeprägtes System von Distrikt-Komitees, deren Mitglieder sich in regelmäßigen Abständen der Wiederwahl durch die Gewerkschaftsmitglieder stellen müssen.¹⁾

Dagegen setzt die Spezialisierung bei der TGWU nicht auf Distrikt-Ebene an, sondern orientiert sich bereits im nationalen Exekutiv-Komitee, das im wesentlichen aus ehrenamtlichen Mitgliedern besteht, an Wirtschaftszweigen und überregionalen Niederlassungen. Sämtliche Gewerkschaftsvertreter werden bestellt - mit Ausnahme des Generalsekretärs, der auf Lebenszeit gewählt wird.

Zwischen der lokalen Ebene und der Gewerkschaftsführung gibt es weder bei der AEU noch bei der TGWU einen ständigen Ausschuß, der sich - um beim Beispiel der Automobilindustrie zu bleiben - mit Hilfe von Spezialisten den speziellen Problemen der Beschäftigten in diesem Industriezweig annimmt. Hier kommt offenbar

Forts. Fußn. 1)

Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O..
Fußnote S. 30.

Vgl. auch Trade Union Statistics; hrsg. vom Industrial Department, CONSERVATIVE CENTRAL OFFICE, London 1969, S. 1/2.

Fußn. 2) von Vorseite

Vgl. TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 201.

1) Vgl. auch Trade Union Structure and Organisation - Arrangements for Supervisors; in INDUSTRIAL SOCIETY, Januar 1968, S. 22 f..

das Organisationssystem der AEU den Arbeitern am nächsten, das auf lokaler Ebene nicht so breit angelegt ist wie das der TGWU. Zwar rekrutieren sich die Gewerkschaftsvertreter in den traditionellen Zentren des Automobilbaus¹⁾ zu einem großen Teil aus Beschäftigten von Automobilwerken. Es ist jedoch nicht zu übersehen, daß ihnen oft genug nur relativ wenig Zeit zur Bearbeitung "ihrer" Probleme zur Verfügung steht, da die Organisationsform auch bzw. in erster Linie eine Beschäftigung mit anderen Industriezweigen unumgänglich macht.

4.2.2.1.3. Unterschiede in der Politik der Gewerkschaften

Nicht zuletzt aufgrund ihrer unterschiedlichen Strukturen und Organisationen sind unterschiedliche Anschauungen und Strategien der Gewerkschaften nur zu verständlich. Sie beziehen sich sowohl auf die reinen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen - so etwa unterschiedliche Ansichten zur Frage der Redundanz -, als auch auf die Beziehungen beider Sozialpartner zur jeweiligen Regierung. So waren die Ansichten zur von der Regierung 1966 geplanten 'early warning bill' sehr unterschiedlich. Unter den größten britischen Gewerkschaften opponierten TGWU, NUM, NALGO, NUPE und SOGAT²⁾,

1) Dazu zählen in erster Linie die Städte Coventry, Birmingham, Oxford und Luton.

2) TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION, NATIONAL UNION OF MINeworkERS, NATIONAL AND LOCAL GOVERNMENT OFFICERS' ASSOCIATION, NATIONAL UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, SOCIETY OF GRAPHICAL AND ALLIED TRADES.

während AUEFW, GMWU, USDAW, ETU und NUR¹⁾ durchaus mit einer solchen Regelung einverstanden waren.^{2), 3)}

Auch die Frage der parteipolitischen Orientierung spielt bei den Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz eine bedeutende Rolle. Zum einen finanzieren nicht alle britischen Gewerkschaften die Labour Party - insbesondere zählen dazu die Angestellten-Gewerkschaften -, zum anderen sind die Richtungskämpfe innerhalb des festgelegten sozialistischen Rahmens sehr groß. Aufgrund politischer Verhaltensweisen läßt sich durchaus belegen, daß beispielsweise TGWU und AEF dem linken, GMWU und EPTU dem rechten Gewerkschaftsflügel zuzuordnen sind.^{4), 5)}

Zur Stellungnahme der britischen Gewerkschaften bei internationalen politischen Problemen mag die Situation des Jahres 1959 angeführt werden, als es über

1) AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS, NATIONAL UNION OF GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS, UNION OF SHOP, DISTRIBUTIVE AND ALLIED WORKERS, ELECTRICAL TRADES UNION, NATIONAL UNION OF RAILWAYMEN.

2) Vgl. THE STATIST, 15. Juli 1966, S. 156.

3) Gerade über die Frage der Haltung gegenüber der Regierung ist es auf dem außerordentlichen Gewerkschaftskongreß im März 1973 zu erheblichen Auseinandersetzungen gekommen.

4) Vgl. FISHER, A.: Union Mergers; in News from NUPE, Press Release, 6. Dezember 1969.

5) Warum sich die Conservative Party nicht stärker in der Gewerkschaftsbewegung engagiert, erscheint unklar, zumal sich hier ein weites Betätigungsfeld böte. "In 1961 Hugh Gaitskell observed that no fewer than three out of ten male trade unionists (and four of their wives) were Conservative voters. Indeed, at the local government level, as the recent elections suggest, the figure is now probably far higher."

NEW SOCIETY, 25. Mai 1967, S. 765.

die Frage der nuklearen Abrüstung sowie weitere außenpolitische Fragen zu schweren Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung kam.¹⁾

Innenpolitisch ist beispielsweise die Frage des Für und Wider einer Einkommenspolitik unter den Gewerkschaften heftig umstritten.²⁾

Die Auswirkungen dieser Streitigkeiten auf die Situation am Arbeitsplatz sind unverkennbar, wobei taktisches Vorgehen - etwa die Frage, wann ein Streik auszurufen ist³⁾ und wann nicht - noch unberücksichtigt geblieben ist. Es kommt zwangsläufig zu der Situation, daß "in most major industries and services no single union is in a position to determine what the unions as a whole shall do".⁴⁾

4.2.2.1.4. Unterschiedliche Struktur der Wirtschaft

Die Unterscheidung in Privatwirtschaft und Wirtschaftsbetriebe der Öffentlichen Hand schlägt sich auch in der Gestaltung von Kollektivverträgen nieder.

In der Privatwirtschaft werden auf nationaler Ebene Minimallöhne und standardisierbare Arbeitsbedingungen

1) WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; London 1961, S. 65.

2) Vgl. dazu u.a. TORODE, J.: The Big Battle; in New Society, 2. Januar 1969, S. 18.

3) Typisches Beispiel für derartige zwischengewerkschaftliche Streitigkeiten war die Auseinandersetzung zwischen der NATIONAL UNION OF RAILWAYMEN (NUR) und der ASSOCIATED SOCIETY OF LOCOMOTIVE ENGINEERS AND FIREMEN (ASLEF) im März 1973.

4) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 120.

festgelegt, von denen auf lokaler bzw. Firmenebene ohne weiteres abgewichen werden kann.

Für den Bereich der Öffentlichen Hand jedoch gelten national ausgehandelte Bedingungen auch am Arbeitsplatz, ohne daß Abweichungen möglich wären. Diese Systemstarrheit wird gerade von lokalen Behörden als unzumutbar empfunden, da eine Reaktion auf konjunkturell bedingte Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Besonders unter dieser Situation gelitten haben wiederholt städtische Verkehrsbetriebe, denen bei angespannter Lage des Arbeitsmarktes eine Rekrutierung von Arbeitskräften kaum mehr möglich war.¹⁾

Hinter der geschilderten Situation steht jedoch ein fundamentales Problem, dessen Konsequenzen klar erkannt werden müssen: "Thinking in terms of plant bargaining, would it be right for one hospital to compete with another on the payment of nurses, or one school with another, or one university with another on the payment of their staffs? To ask the question is not to deny the possibility that there is room for improving efficiency in public services or that productivity bargaining may well have its part to play. Productivity agreements have been reached, for example, in electricity supply, atomic energy, and on the railways. But a major shift of emphasis from central, industry-wide negotiations to plant negotiations in the public services could have disastrous effects on the services provided to the public. 'The rich get richer and the poor get poorer' would become more than a line in a song."²⁾

1) Deshalb gehen auch hier Bestrebungen in die Richtung der Zahlung von 'plant differentials', die die kommunalen Behörden in die Lage versetzen sollen, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein.

2) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 111/112.

4.2.2.2. Bedeutung unterschiedlicher Zugeständnisse (Wage Drift)¹⁾

Das hier angesprochene Problem wird i.d.R. mit dem Begriff 'wage drift' umschrieben. Dabei erscheint nicht in allen Fällen klar, worum es bei diesem Begriff geht. PHELPS BROWN erklärt das Wesen der 'wage drift' so, "that the effective rate of pay per unit of labour input is raised by arrangements that lie outside the control of the recognised procedures for scheduling rates"²⁾, "i.e. negotiated agreements, awards, or statutory orders".^{3), 4), 5)}

BANKS versteht unter 'wage drift' "the difference between the percentage charge on the previous year

-
- 1) "Present-day wage levels derive from a long series of uncoordinated agreements, ranging from those negotiated between one individual employer and a small group of workers, to those negotiated at national level between associations of employers on the one hand and the appropriate union or unions on the other. The relative strength given to the two parties in a set of negotiations by any combination of circumstances varies so greatly that it is hardly surprising if the resulting distribution of wages is full of anomalies."

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): British Trade Unionism - Five Studies by PEP; a.a.O., S. 94.

- 2) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in *Economica*, November 1962, S. 340.
- 3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: *Shop Stewards in British Industry*; a.a.O., S. 149.
- 4) Vgl. ANTHONY, P. und CRICHTON, A.: *Industrial Relations and the Personnel Specialists*; London 1969, S. 74/75.
- 5) "In addition, the negotiation of plant agreements has also had a less direct, but equally important, influence on labour costs, through the phenomenon of 'conditions drift' which arises out of workplace bargaining on the many aspects of working conditions, including the extent and distribution of overtime work."

BANKS, R.F.: *The Pattern of Collective Bargaining*; a.a.O., S. 105.

in average hourly earnings (excluding overtime) as compared with changes in average hourly wage rates over a similar period"¹⁾, und auch DONOVAN²⁾, 3) geht von dieser Bedeutung aus, wie aus den Tabellen (4) und (5) hervorgeht.

Aus den genannten Definitionen resultieren zwei Problemkomplexe. Zum einen fällt es schwer, von der Sache her alle jene Erscheinungen exakt zu bestimmen, die unter das Phänomen 'wage drift' fallen, und solche, die sich nicht darunter subsumieren lassen. Außerhalb des Begriffs 'wage drift' liegen beispielsweise Lohnerhöhungen "that follow upon increased effort by the worker through overtime or payment by results. The overtime here must be not contrived but indispensable for the achieved output, and the higher earnings under payment by results must be attained without loosening of standards or improvement of the arrangements for the work. Rises of earnings that come about in these ways hardly 'lie outside the control of the recognised procedures for scheduling rates' but are attained in accordance with scheduled provisions; they depend upon an increased effort by the worker; and they may be reversed by changes in activity".^{4),5)}

1) BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; a.a.O., S. 105.

2) DONOVAN bemerkt dazu, daß das Problem 'wage drift' innerhalb der Nachkriegszeit entscheidend an Bedeutung gewonnen hat.

Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 57.

3) Vgl. ANDERMAN, S.D.: Central Wage Negotiation in Sweden - Recent Problems and Development; in British Journal of Industrial Relations, Vol.V, No.3, November 1967, S. 324.

Vgl. HARMAN, N.: Trade Unions; The Economist Brief 10, London 1968, S. 13.

4) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in Economica, a.a.O., S. 340.

5) Ähnlich äußern sich auch GOODMAN und WHITTINGHAM: "Greater application of labour inputs by workers

Tabelle (4)¹⁾

Earnings and time rates of men in
October 1938

Industry	Time rates for a normal week	Average earnings of adult male manual workers in last pay week October 1938
<i>Engineering</i>	Fitters: £3. 7. 2½ (average rate in 14 towns) Labourers: £2.10. 4 (average rate in 14 towns)	£3.13. 8 (General engineering and iron and steel founding)
<i>Shipbuilding and repairing</i>	Platers: £3. 8. 0 (average rate in 8 towns) Labourers: £2. 9. 0 (average rate in 9 towns)	£3.10. 1
<i>Building</i>	Bricklayers: £3.13. 2 (average rate in 38 towns) Labourers: £2.15. 0½ (average rate in 38 towns)	£3. 6. 6 (Building and decorating)
<i>Civil Engineering</i>	Labourers: £2. 4. 0 to £3. 2. 0 (according to district)	£3. 2.10 (Public Works Contracting)

Source: Ministry of Labour.

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.o., § 57.

Tabelle (5)¹⁾

Earnings and time rates of men in certain industries in October 1967

Industry	Times rates for normal week of 40 hours (national or provincial rate)	Average weekly earnings of adult male manual workers for industry (Second pay-week in Oct. 67)
Engineering Fitter: Labourer:	£11. 1. 8 £ 9. 7. 4 (Minimum earnings levels: Fitter: £12.17. 8 Labourer: £10.17. 4)	<i>Engineering and electrical goods</i> £21. 7. 9 <i>Vehicles</i> £24. 8. 5
Building Craftsmen: Labourer:	£14.13. 4 £12.11. 8	<i>Construction</i> £21.13. 8
Shipbuilding and repairing Fully skilled: Labourer:	£11. 1. 4 £ 9. 6. 0 (Minimum earnings levels: Skilled: £12.17. 4 Labourer: £11. 3. 6)	<i>Shipbuilding and marine engineering</i> £21.17. 8
Dock labourers	(Guaranteed minimum weekly pay) £15. 0. 0	<i>Dock labour*</i> £22.16. 6
Cocoa, chocolate and sugar confectionery	£10.15. 6	<i>Cocoa, chocolate and sugar confectionery</i> £21. 7. 5
Electrical cable making	£11. 8. 4½ to £13. 5. 6	<i>Insulated wires and cables</i> £23. 9. 4
Furniture manufacturing	£13. 0. 0 to £14. 3. 4	<i>Furniture and upholstery</i> £22. 5. 4
Motor vehicle retail and repairing trade	£11. 0. 0 to £13.10. 0	<i>Motor repairers, garages, etc.</i> £18.10. 4
Soap, candle and edible fat manufacturing	£10. 6. 6 to £11. 7. 0	<i>Vegetable and animal oils, fats, soap and detergents</i> £23.10. 5
Footwear manufacturing	£11.12. 6	<i>Footwear</i> £19.14. 4

Source: Ministry of Labour.

* April 1967 figure.

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.o., § 58.

Hingegen trägt etwa die bloße Vereinbarung eines Lohnes zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, der über der kollektiv ausgehandelten Höhe liegt, zur 'wage drift' bei. Auch das Gebiet der Leistungsentlohnung ist davon betroffen. "Advances for particular men or tasks may be claimed and conceded at the place of work. An important instance if this is the negotiation of piece-rates; but payment by results will in any case generally yield higher pay per unit labour input as time goes on, solely through gradual improvements in materials, equipment and organisation which enable the job to be done more easily than when it was first timed. In these ways the scheduled course of rates of pay is superseded by variations made locally; and they clearly lie within drift."¹⁾

Zum anderen ergibt sich nach der zugrunde gelegten Definition von 'wage drift' die Schwierigkeit von deren Messung: "To measure drift we need to compare the actual movement of earnings with the rise that would have come about, at the actual level of activity, from the scheduled provisions alone ... The contribution of changed levels of activity through overtime

Forts. Fußn. 5)

in speed and effort in unchanged conditions, resulting in higher earnings, is not drift."

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 150.

- 1) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in Economica, a.a.O., S. 340.

and payment by results is not easy to assess. To quantify the intended effect of scheduled changes is often harder still."¹⁾

Zwei im Prinzip entgegengesetzte Kräfte im dezentralisierten Bereich, die jedoch in die gleiche Richtung wirken, zeichnen für das Problem 'wage drift' verantwortlich:

a) 'leap-frogging'

Bei dieser Art der Beeinflussung von 'wage drift' geht die Initiative von Seiten der Beschäftigten aus. "Stewards or their equivalent press management to increase earnings above the scheduled rates. This pressure may be applied initially at strategic points, or be associated with gradual improvements by pieceworkers."²⁾ PHELPS BROWN spricht bei diesem Sachverhalt von 'primary drift'.³⁾ Die bereits angesprochene Leistungsentlohnung wird in den meisten Fällen als "major vehicle of wage drift"⁴⁾ angesehen.

Dabei werden theoretisch unerlaubte Positionen mit in den Begriff 'wage drift' aufgenommen, "because they inspire comparisons".⁵⁾ Auch dann nämlich, wenn das Auseinanderklaffen von Ecklöhnen und tatsächlichen Verdiensten beispielsweise auf erhöhter Produktivität beruht, muß immer wieder festgestellt werden, daß diese

1) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in *Economica*, a.a.O., S. 340/341.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 152.

3) Vgl. PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in *Economica*, a.a.O., S. 351.

4) "Shop stewards devote more time to negotiating incentive rates than to any other function of industrial relations."

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 153.

5) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in *Economica*, a.a.O., S. 340.

Zahlen zu Vergleichszwecken und zur Untermauerung von Lohnforderungen herangezogen werden. Eine solche Art von Lohnerhöhung auf lokaler Ebene trägt also aufgrund von unsachgemäßer Interpretation zur Verunglimpfung lokaler Verhandlungen bei.

Diese 'primary drift' hat eine sogenannte 'secondary drift' zur Folge, die die nun entstandenen Ungleichgewichte wieder beseitigen soll. "Whether the wage earner enters his claim first or management is beforehand, the motive force is the sense of injustice that a change in customary parities of margins inspires, or the conviction that what one firm can afford another can, and the object of the rise is to re-establish a wage-structure that meets both labour's sense of equity and management's need to attract and retain labour, mark status and provide incentives. The comparisons that actuate secondary drift may be between different groups within one firm, between firms within the same industry or region, or between industries."¹⁾

Auf diese Weise kommt es zu einem dynamischen Prozeß, der eher spiralenförmig verläuft, als daß er sich einem Gleichgewichtszustand nähern könnte, denn "once a few groups of workers have done the trick, everyone else wants to get in on the act whether it is in the guise of comparability, restoring differentials or making vague gestures about productivity".^{2), 3)}

-
- 1) PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in *Economica*, a.a.O., S. 352.
 - 2) BROADWAY, F.: Managers and Managed; in *Industry Week*, 5. Dezember 1969, S. 22.
 - 3) Ein derartiges Vorgehen wird insbesondere einigen Gewerkschaften im Angestelltenbereich vorgeworfen. "The most serious attack ... has probably been that of certain Staff Unions who have not merely criticised but have made their actions suit their dissent. Here we have seen the tactics of 'leap-frogging' - picking one company, striking, forcing

b) 'bidding up'

Das Management kann zur 'wage drift' beitragen "by contriving increases in overtime, failing to revise piecework rates, introducing or improving bonuses, artificially regrading jobs, etc".¹⁾ Der Bericht der DONOVAN-COMMISSION stellt sogar heraus, daß nicht die Arbeitnehmerseite die Hauptverantwortung für das Auseinanderklaffen von tatsächlichen Verdiensten und Ecklöhnen trüge, sondern vielmehr die Arbeitgeber.²⁾ Von einer genauen 'Schuldverteilung' zu sprechen, erscheint nicht sinnvoll. Festzuhalten ist jedoch, daß der Zustand der Vollbeschäftigung dazu geführt hat, daß individuelle Arbeitgeber zusätzliche - mit der effektiven Leistung der Arbeitskräfte in keinem Zusammenhang stehende - Angebote machen, um Arbeitskräfte für sich zu gewinnen.^{3), 4)}

Forts. Fußn. 3)

a large settlement, and then moving on to another company...

These pressures do not arise from employers' failures to recognise staff unions. 'Leapfrog' tactics are most common in the engineering industry where staff unions have been recognised for more than 40 years. They do not arise in response to unprogressive employers. It is the bigger company with good conditions that finds itself singled out for attack. Such firms are particularly vulnerable to strike action."

AIMS OF INDUSTRY (Hrsg.): The Case of the Missing Evidence; London 1966, S. 3/4.

- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop SteWARDS in British Industry; a.a.O., S. 152.
- 2) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 111.
- 3) "The spread of factory agreements in a system of national bargaining has created new problems for employers' associations, trade unions and the British economy. During the inter-war years of mass unemployment, Society regarded those employers who undercut negotiated wage rates as unethical and miserly and those who paid above the standard rates as progressive and humane. This moral valuation of

Auch hierdurch wird - in diesem Falle von Seiten der Arbeitgeber - ein spiralenförmiger Prozeß in Gang gesetzt, der sich mit demjenigen auf Arbeitnehmerseite kumuliert und schwerwiegende Auswirkungen auf die gesamte britische Wirtschaft hat: "Because wages rise faster than production, prices rise, rapidly swallowing up the gains in wages and provoking new claims."¹⁾

Forts. Fußn. 3)

conduct still applies; therefore, while employers' associations were able 50 years ago to press marginal firms to mend their ways, they found it exceedingly difficult to persuade their members not to pay considerably more than the national or district standard rates in the 1950's and the first half of the 1960's when there was a labour shortage. Similarly, while trade unions were able to prevent their members from working for less than the standard rates, they could not easily tell their members to stop seeking higher rates. To the extent that increases at the level of the works had been negotiated outside the industries' formal established negotiating machineries, the unions and employers' associations have been losing control over their own standards and over their own members."

LERNER, S.W.: The Effect of Technological Change on the Structure of British Trade Unions; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the first World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4. - 8. September 1967, London 1968, S. 177/178.

Fußn. 4) von Vorseite

Im wesentlichen überbieten sich die Arbeitgeber dabei auf folgenden Verhandlungsgebieten: "bonuses and premiums, unnecessary overtime, slack piece rates, fringe benefits."

WIGHAM, E.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 37.

1) WIGHAM, E.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 37.

EINZIG spricht im Hinblick auf die Erscheinungsformen des 'leap-frogging' und des 'bidding up' von "unearned wage increases without any economic or social justification"¹⁾, also jenen Lohnzuwächsen, die von keiner Gegenleistung der Arbeitskräfte begleitet sind, und deren Sinn es auch nicht ist, nationale allgemeine Geldwertverluste zu kompensieren. Diese Erscheinung ist als ein für Großbritannien typisches negatives Ergebnis des Vorhandenseins lokaler Tarifverhandlungen anzusehen.²⁾

Es gibt auch nur wenige Anzeichen dafür, daß dieser Überbietungsprozeß einen positiven Einfluß auf die Mobilität der Arbeitskräfte ausübt. "High wages attract, but they do not necessarily overcome the deterrents to certain types of job - dirt, danger, or discomfort at work, remoteness or inconvenience in housing, removal to an unfamiliar district, or even awkward hours and shift working. It is probable that wage differentials would have to be very large indeed before they alone would have any appreciable and speedy influence on mobility between industries or areas."³⁾

Derzeit sind die Arbeitgeber zu solchen Angeboten noch bereit trotz der offensichtlichen Erhöhung ihrer Produktionskosten; zum einen, da die Front der Arbeitgeber zu brüchig ist, als daß eine einheitliche Haltung erzielt werden könnte; zum anderen "as a result of the ability of employers to pass on increased costs to the consumer."⁴⁾

1) EINZIG, P.: Decline and Fall? - Britain's Crisis in the Sixties; a.a.O., S. 178.

2) Vgl. Ebenda, S. 99.

3) POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING: British Trade Unionism - Five Studies by PEP; London 1955, S. 113/114.

4) EINZIG, P.: Decline and Fall? - Britain's Crisis in the Sixties; a.a.O., S. 178.

Einige Folgerungen aus dieser Situation lassen sich anführen. So ist nach DONOVAN¹⁾ letztlich das Management der Unternehmen dafür verantwortlich, eine Lohn- und Gehaltspolitik unter Berücksichtigung der eigenen Zielsetzung und innerhalb der Grenzen des Fairneßgesichtspunktes gegenüber den Beschäftigten zu verwirklichen. "A company wanting to reduce wage drift has primarily to accept that some loss of production does not always exceed the alternative prospective increase in unit labour costs. Wage drift is generally less, the closer the control by management of daily administration of the agreements. In this way, management can influence the role of shop stewards, for wages systems, structures, and controls help determine stewards' bargaining activities... It seems that avoidance of payments by results reduces opportunities for wage drift, as these schemes often undermine management control."²⁾

Es gibt jedoch genügend Anhaltspunkte dafür, daß das Management diesen erforderlichen Grad der Kontrolle alleine nicht verwirklichen kann. Eine Umstrukturierung auf gewerkschaftlicher Seite ist dazu notwendige Voraussetzung, denn ein Teilaspekt der Herausforderung durch die Shop Stewards "is the increasing unofficial action, notably strikes and overtime bans. In present conditions, the power structure of trade unions more closely resembles an inverted pyramid, than the orthodox structure of their formal organization. Power,

1) "Our view is that the present system of bargaining permits both 'bidding-up' and 'leap-frogging' at workshop and factory level, without any possibility of national control because companies themselves cannot exercise control. Our proposals are designed to provide effective control of industrial relations, including pay, at the level of the factory and company by means of properly constructed agreements between companies and trade unions."

REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 211.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 152.

as opposed to formal authority, rests with the rank and file who may entrust it to external officials or seek to exercise it themselves. Unofficial action demonstrates the autonomy of union members and shop stewards, and its persistence illustrates the inadequacy of both union and management sanctions."¹⁾

4.2.3. Autonomie

Wenn von der 'Autonomie' dezentralisierter Kollektivverhandlungen gesprochen wird, so ist zum einen abzugrenzen, wer gegenüber wem autonom ist, und welche nachteiligen Folgen dieser Zustand mit sich bringt bzw. mit sich bringen kann.

Autonomie der Tarifpartner auf nationaler Ebene ist insofern gegeben, als die Unabhängigkeit vom Staat und von der Rechtsprechung größer ist als in jedem anderen Land Europas.²⁾ Die Einflußmöglichkeiten des Staates waren bisher sehr gering und haben sich auch nach Verabschiedung des Industrial Relations Act aus dem Jahre 1971 nur akzentuell verschoben.³⁾

Schwieriger wird die Abgrenzung auf Firmenebene; denn Abkommen im Firmenbereich sind nur im Zusammenhang mit übergeordneten Abkommen und Institutionen zu sehen und zu beurteilen. Dazu zählen lokale und distriktbezogene Abkommen, die jedoch seit Beginn die-

1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 18.

2) Vgl. dazu FAY, S.: Measure for Measure - Reforming the Trade Unions; a.a.O., S. 95/96.

3) Vgl. dazu die Auseinandersetzungen in der württembergischen Metallindustrie im Jahre 1971, wo eine staatliche Schlichtung von den Gewerkschaften prinzipiell abgelehnt wurde.

ses Jahrhunderts in zunehmendem Maße von Industrieabmachungen und Firmenabkommen ersetzt worden sind¹⁾, industrielle - also nationale - Tarifverträge als Vertragskategorien, sowie die entsprechenden Institutionen der Verhandlungspartner. Hinzu kommen die beiden Dachorganisationen der Tarifpartner: Trades Union Congress und Confederation of British Industry. Von allen genannten Institutionen läßt sich feststellen, daß ihre Kontrollmöglichkeit über Tarifverhandlungen auf Firmenebene und die beteiligten Verhandlungspartner (i.d.R. Management und Shop Stewards) im Sinken begriffen sind.²⁾

Diese These findet ihren Ausdruck in mehreren deutlich zu beobachtenden Erscheinungsformen der lokalen Praxis. Da ist zunächst das Phänomen 'wage drift' zu nennen, das der lokalen Autonomie direkt entspringt und im Rahmen dieser Arbeit bereits ausführlich behandelt worden ist.³⁾

Zum zweiten muß an dieser Stelle an die unzähligen wilden Streiks erinnert werden, die sich fast ausschließlich auf lokaler bzw. Firmenebene abspielen und den weitaus größten Teil der Streiks in Großbritannien ausmachen.⁴⁾, ⁵⁾ Ein Rückgang dieser Auf-

Forts. Fußn. 3)

Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) vom 20. und 24. November 1971.

- 1) Vgl. FLANDERS, A.: Industrial Relations - What is wrong with the System?; Institute of Personnel Management Publication, London 1965, S. 23.
- 2) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 66.
- 3) Vgl. Kapitel 4.2.2.2..
- 4) Zwischen 1964 und 1966 betrug der Prozentsatz an wilden Streiks 96 % der gesamten Streikzahl.
Vgl. WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION - Background Notes on Industrial Relations; No.1, London, Februar 1969, S. 4.

wärtstendenz ist auch in den näher zurückliegenden Jahren nicht festzustellen.

Den auf der Arbeitnehmerseite an den Verhandlungen auf Firmenebene beteiligten Vertreter (Shop Steward) hat in den vergangenen Jahren wiederholt der Vorwurf getroffen, diese Autonomie zu seinen Gunsten zu mißbrauchen und ursächlich verantwortlich für die Höhe der britischen Streikziffern zu sein.¹⁾ Es gilt deshalb, im folgenden die Bedeutung zu untersuchen, die dem Shop Steward innerhalb des dezentralisierten Systems der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zukommt, sowie die daraus resultierenden Probleme.

Fußn. 5) von Vorseite

Auch ALLEN sieht einen Zusammenhang zwischen dem Auftreten von wilden Streiks und der abnehmenden Kontrollmöglichkeiten der Gewerkschaften über ihre Mitglieder aufgrund mangelhafter Organisation.

"The existence in Britain of a high proportion of unofficial strikes indicates an important defect in formal union activity. It is an indictment of unions not of employees. The way to reduce unofficial strikes is to adapt union organizations so that they are involved in strike moves, thus making them official. The point is that unofficial strikes differ in terms of causation from official strikes only in nomenclature. Union leaders who condemn unofficial strikers for their irresponsibility are diverting attention from the defects of their own organizations. Others who condemn unofficial strikers are either knowingly criticizing strike action as such or are ignorant of the nature of strikes. It is fallacious to believe that unofficial action is an attack on trade unions or is eroding their authority. Unofficial action is informal trade unionism occurring because formal unions are incapable of fulfilling their functions satisfactorily and have, for this reason, lost some control over their members."

ALLEN, V.L.: Militant Trade Unionism - A Re-Analysis of Industrial Action in an Inflationary Situation; London 1966, S. 115.

1) Vgl. FAY, S.: Measure for Measure-Reforming the Trade Unions; a.a.O., S. 73/74.

5. Besondere Problematik des dezentralisierten Systems: Shop Stewards

5.1. Grundlagen

5.1.1. Begriff

Es gilt festzuhalten, daß mit dem Begriff 'Shop Steward' zunächst nicht die gesamte hier angesprochene Zielgruppe umrissen werden kann. Vielmehr gibt es Arbeitnehmervertreter, die zwar die gleichen Funktionen ausüben, jedoch üblicherweise nicht als Shop Stewards bezeichnet werden.¹⁾ Denn unabhängig davon, welcher Art die von Shop Stewards übernommenen Aufgaben sind, existiert in der Praxis eine Vielzahl von weiteren Begriffen, von denen die geläufigsten im folgenden genannt werden sollen.

Im Bereich der Arbeiter zählen dazu 'works representative'²⁾ - so etwa der geläufige Terminus bei der BRITISH IRON, STEEL AND KINDRED TRADES ASSOCIATION (BISAKTA)³⁾ -, 'shop representative', 'piecerates representative'⁴⁾ oder 'works councillor'.⁵⁾

Im Bereich der Angestellten überwiegt der Begriff 'staff representative'⁶⁾ - der z. B. auch bei der CLERICAL AND ADMINISTRATIVE WORKERS' UNION (CAWU)

1) Gleichzeitig trifft der Ausdruck Shop Stewards im allgemeinen Sprachgebrauch auch für diejenigen Arbeitnehmervertreter zu, "whose only duty is the collection of dues", die also in ihrem Aufgabenbereich auf ein Minimum eingeschränkt worden sind.

ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 174.

2) Ebenda.

3) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 9.

4) WYLIE, T.: A Concise Guide to Industrial Relations; Birmingham 1966, S. 11.

auftaucht¹⁾ - manchmal auch als 'office representative' bezeichnet.²⁾

Einige Besonderheiten tauchen in spezifischen Wirtschaftszweigen auf. Die DRAUGHTSMEN'S AND ALLIED TECHNICIAN'S ASSOCIATION (DATA)³⁾ spricht von "office committees with 'corresponding members'"⁴⁾; im Bergbau ist mancherorts noch die Bezeichnung 'secretary of the lodge' anzutreffen⁵⁾, während im Druckereigewerbe die Ausdrücke 'fathers of the chapel' (FOC)⁶⁾ oder 'mothers of the chapel'⁷⁾ durchweg üblich sind.

Neben den letztgenannten - historisch bedingten - Sonderformen schält sich eine Unterscheidung deutlich heraus; nämlich die Gruppe der Repräsentanten

Fußn. 5) von Vorseite

ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 174.

Fußn. 6) von Vorseite

Ebenda.

- 1) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O.; S. 9.
- 2) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 84.
- 3) Im Frühjahr 1972 haben sich die DATA und die AUEFW (AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS) zusammengeschlossen. Danach heißt die DATA jetzt TECHNICAL AND SUPERVISORY STAFFS' SECTION OF THE AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS (TASS).
- 4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 9.
- 5) ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 174.
- 6) NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O.; S. 60.
- 7) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 3.

der 'manual workers' und diejenigen der 'white collar workers'. Klar erkennbar erscheint nach STUTTARD die Zuordnung des Begriffs Shop Steward zu den Vertretern der 'manual workers'.¹⁾ Insofern läßt sich hier die Tendenz zur einheitlichen Begriffsfestlegung auf den Terminus Shop Steward beobachten. Der relativ geringe Organisationsgrad der 'white collar workers' sowie deren spezielle Vorbehalte gegenüber den 'manual workers' stehen jedoch einer raschen Verbreitung des Begriffs Shop Steward im Angestelltenbereich entgegen. Die oben angeführten Beispiele machen die Verschiedenheit zumindest zweier großer Gewerkschaften im Angestelltenbereich (CAWU und DATA) deutlich, und das, obwohl diese noch relativ jungen Datums sind.

Die strikteste Einhaltung erfährt der Begriff Shop Steward im Bereich der Maschinenindustrie²⁾, der mit der historischen Problematik der Shop Stewards sehr eng verknüpft ist.

Wenn im folgenden trotz der angeführten Vielzahl von Bezeichnungsmöglichkeiten in der Praxis weiterhin mit dem Begriff Shop Steward operiert wird, so geschieht dies im wesentlichen aus drei Gründen:

Zunächst erscheint keiner der sonst angeführten Begriffe besser geeignet, das hier zu behandelnde Phänomen zu umreißen.

Zum zweiten ist der Terminus Shop Steward mit Abstand die gebräuchlichste Kennzeichnung des anzusprechenden Personenkreises.³⁾

1) Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 84.

2) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 9.

3) Vgl. MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 3.

Drittens ist der Ausdruck Shop Steward aufgrund des häufigen Gebrauchs - nicht zuletzt in der Presse, die ihn nahezu ausschließlich verwendet - ein Terminus, dessen Inhalt dem breiten Publikum zu einem großen Teil bekannt ist.

Auf eine exakte Definition des Shop Stewards muß an dieser Stelle verzichtet werden, da hierzu eine genaue Funktionsbeschreibung notwendig ist.¹⁾

Unter Zugrundelegung einer vereinfachenden Arbeitsdefinition mag der Shop Steward deshalb im folgenden angesehen werden als 'gewählter Repräsentant einer Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern in einem Betrieb, der die Interessen dieser Gewerkschaftsmitglieder gegenüber dem Management vertreten soll'.²⁾ Problematisch erscheint allerdings - das sei bereits hier vermerkt - die Kennzeichnung durch das MINISTRY OF LABOUR: "The local representative of the trade union at the place of work is usually the shop steward,"³⁾ da es zweifelhaft ist, ob der Shop Steward wirklich in erster Linie als Repräsentant einer Gewerkschaft als Institution gelten kann.⁴⁾

1) Vgl. dazu das Kapitel 5.3..

2) Treffend erscheint in diesem Zusammenhang auch die Charakterisierung durch FLANDERS: "The term 'shop steward' is the most commonly used title for a 'lay' workplace representative who acts as spokesman for his fellow workers in the day-to-day dealings with management."

FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 52.

3) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Written Evidence of the MINISTRY OF LABOUR; a.a.O., § 63.

4) Vgl. dazu das Kapitel 5.4.1..

5.1.2. Anzahl

Der Umstand, daß die Begriffsbestimmung einige Schwierigkeiten bereitet, trägt mit zu einer anderen Verwirrung bei, die in ihren Ausmaßen wohl noch eklatanter ist: die Verwirrung um die Anzahl der in Großbritannien tatsächlich amtierenden Shop Stewards. "It is obvious that we lack the most elementary data on numbers of shop stewards, on the way in which they are distributed between industries, firms and unions, on rates and circumstances of growth, and on the number of workers for whom individual stewards are responsible."¹⁾

Vorhandene Daten sind - auch nach der von der DONOVAN-COMMISSION verfüigten Untersuchung²⁾ - nur sehr unvollständig und vage.

In bezug auf die Gesamtzahl der Shop Stewards in Großbritannien schwanken die Schätzungen zwischen 90.000 und 200.000. VILLIGER übernimmt die Schätzung von CLEGG und gibt die Anzahl 90.000 als Schätzwert an.³⁾ Auch CLEGG, KILLICK und ADAMS weisen dabei darauf hin, daß sie "no better than a guess"⁴⁾ sei.

Fällt diese Schätzung etwas aus dem Rahmen, so liegen die anderen gefundenen Zahlenwerte etwas dichter beieinander. CYRIAX und OAKESHOTT glauben an eine Zahl

-
- 1) MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; a.a.O., S. 171.
 - 2) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, Research Paper No. 1, London 1967.
 - 3) Vgl. VILLIGER, A.: Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften - Wachstum und Strukturentwicklung der Gewerkschaftsbewegung, Probleme der innerverbandlichen Demokratie, Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 95, Berlin 1966, S. 168.

um 150.000 "or so"¹⁾; ebenso McCARTHY.²⁾ Ermittlungen des TUC aus dem Jahre 1960 sprechen von 200.000 Shop Stewards in Großbritannien³⁾, eine Schätzung, der sich auch WIGHAM⁴⁾ und WELTON⁵⁾ angeschlossen haben.

Vermutlich aus diesen beiden letztgenannten Werten leitet die DONOVAN-COMMISSION den in ihrem Bericht angegebenen 'Kompromißwert' von 175.000 ab.⁶⁾ Er ist in jüngster Zeit von STUTTARD⁷⁾ übernommen worden und wird von FLANDERS als "probably the most reliable"⁸⁾ bezeichnet.

Wenn WELTON davon spricht, daß "there is no means of checking this figure"⁹⁾, so impliziert diese These gleichzeitig, daß es kein konkretes Mittel gibt, eine derartige Zahl überhaupt exakt zu berechnen. In der Tat werden in keiner Untersuchung über Shop Stewards

Fußn. 4) von Vorseite

- CLEGG, H.A., KILLICK, A.J. und ADAMS, R.: Trade Union Officers - A Study of Full-Time Officers, Branch Secretaries and Shop Stewards in British Trade Unions; Oxford 1961, S. 153.
- 1) CYRIAX, G. und OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; London 1960, S. 67.
 - 2) Vgl. McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., S. 47.
 - 3) Vgl. TRADES UNION CONGRESS: Annual Report 1960, London 1961, S. 128.
 - 4) Vgl. WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 14.
 - 5) Vgl. WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; London 1960, S. 16.
 - 6) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 99.
 - 7) Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 85.
 - 8) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 52.
 - 9) WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; a.a.O., S. 116.

Aussagen über die Erhebungsmethoden gemacht. Da die meisten Gewerkschaften keine Statistiken über die in ihren Gewerkschaften tätigen Shop Stewards führen, bleibt als einziger theoretisch gangbarer Weg der einer Totalerhebung. Diese ist jedoch viel zu kostspielig und kompliziert, da Untersuchungen in allen Betrieben Großbritanniens angestellt werden müßten. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, daß alle in der Literatur anzutreffenden Angaben - auch dort, wo dies nicht ausdrücklich erwähnt worden ist - auf bloßen Schätzungen bzw. nicht-repräsentativen Teilerhebungen beruhen.¹⁾

Die von MARSH und COKER geforderten Erhebungen für Teilbereiche²⁾ liegen nur in wenigen Zahlenangaben vor. CLEGG, KILLICK und ADAMS gelangen aus ihrer Annahme von 200.000 Shop Stewards in Großbritannien folgerichtig zu der Relation 1 Shop Steward pro 50 Gewerkschaftsmitglieder, "although practices may vary considerably".^{3), 4)}

-
- 1) Zu den Erhebungsmethoden, die den von verschiedenen Autoren gefundenen Werten zugrunde liegen, vgl. CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; Oxford 1972, S. 15/16.
 - 2) MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; a.a.O., S. 171 ff..
 - 3) LERNER, S.W.: The Organisation and Structure of Trade Unions; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations; London 1968, S. 69.
 - 4) Für den Bereich der Automobilindustrie führen TURNER, CLACK und ROBERTS an: "The A.E.U.'s seems to be about 1: 40, that of the T. & G.W.U. about 1: 60, and the N.U.V.B.'s as high as 1: 35. The differences partly reflect these unions' respective concentrations of membership in processes with differentsized working groups: they also reflect variations in historical and current union attitudes to workplace organization. Some of the unions may also have 'shop committeemen' - like the N.U.V.B. again - besides their accredited stewards."
- TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 207.

Übereinstimmend - da aus den statistischen Unterlagen der Gewerkschaften unmittelbar erkennbar - gelangen alle Autoren zu einer Anzahl von 3.000 hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären, so daß die Relation zwischen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards je nach zugrunde gelegter Zahl der Shop Stewards (200.000 oder 175.000) 1: 67 oder 1:58 beträgt. Die Zahl der am Verhandlungsgeschehen zwischen den Sozialpartnern auf Gewerkschaftsseite beteiligten Laien übersteigt dementsprechend die Zahl der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre ganz erheblich. Die letzten verfügbaren Zahlen stammen aus den Jahren 1961/62 und lauten für die wichtigsten Gewerkschaften wie in Tabelle (6) dargestellt. Dabei fällt der hohe Durchsetzungsgrad mit Shop Stewards bei der einzigen erwähnten Facharbeitergewerkschaft, der ETU, auf, "a situation by no means rare in craft unions of its kind."¹⁾ Dem pflichtet auch VILLIGER mit seiner Aussage bei: "Bei den Facharbeitergewerkschaften ist das Verhältnis günstiger, während bei den Un- und Angelernten in der Industrie ein Steward oft mehrere hundert Arbeiter vertritt."^{2), 3)}

1) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 9.

2) VILLIGER, A.: Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften; a.a.O., S. 168.

3) Zwar ist das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären bei den Handwerks-orientierten Gewerkschaften offenbar günstiger, der Kontakt zwischen beiden scheint im Handwerksbereich jedoch schwieriger zu sein als in anderen Gewerkschaften.

Vgl. POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 459.

Tabelle (6)¹⁾

Anzahl der Shop Stewards in einigen ausgewählten
Gewerkschaften

TU	Anzahl der SS/TU	SS/ Mitglieder
AEU	31.000	1:37
TGWU	25.000	1:57
GMWU	14.500	1:54
ETU	17.000	1:16,5

1) Vgl. GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; University of California Press 1961, S. 46.

Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; Institute of Personnel Management, London 1963, S. 8/9.

Die zunehmende Bedeutung von Tarifverhandlungen auf Firmenebene hat jedoch - und das läßt sich einwandfrei feststellen - eine bedeutende Zunahme der Anzahl von Shop Stewards in Großbritannien zur Folge gehabt. In der AEU beispielsweise betrug diese Zunahme zwischen 1947 und 1956 24 %, zwischen 1956 und 1961 sogar 26 %.¹⁾, ²⁾ Die Zuwachsrate an Mitgliedern lag in der gleichen Gewerkschaft zwischen 1947 und 1961 wesentlich niedriger, nämlich bei 30 %. "What seems probable is that the number is rising, and that it may be rising faster than union membership."³⁾

5.2. Historische Entwicklung

Eine historische Betrachtung läßt vier grobe Entwicklungsstadien des Phänomens Shop Steward erkennen, die zum Teil derart unterschiedlichen Charakters sind, daß sie nur wenige Gemeinsamkeiten aufweisen.

P h a s e 1: Die älteste Ausprägung eines Systems von Shop Stewards vor Beginn der eigentlichen Gewerkschaftsbewegung findet sich im Druckereigewerbe. "Here the Chapel and the office of Father of the Chapel were firmly rooted in trade union or-

1) Vgl. TOPHAM, T.: Shop Stewards and Workers' Control; in New Left Review, Mai-Juni 1964, S. 5.

2) Auf eine einheitliche Basis bezogen bedeutet das eine Steigerungsrate von 56 % zwischen 1947 und 1961.

Vgl. McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 4.

3) Ebenda.

ganization at least by the 17th century, and have had a continuous existence."¹⁾ Der Fall des Druckereigewerbes bildet jedoch eine Ausnahme in bezug auf Shop Stewards; zum einen aufgrund seiner kontinuierlichen, geschlossenen Entwicklung, zum anderen aufgrund seiner Organisationsform. Das Druckereigewerbe ist neben dem Bergbau einer der wenigen Wirtschaftszweige, in denen sich die gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz herausgebildet hat und damit schon frühzeitig der Grundstein für die Anpassung an die heutige Situation der Verhandlungsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien gelegt worden ist. Wie an anderer Stelle aufgezeigt wird²⁾, ist der Entwicklungstrend in der Organisationsform der Arbeitnehmergewerkschaften in den letzten Jahrzehnten in die entgegengesetzte Richtung verlaufen. Die meisten Gewerkschaften waren nicht bereit, ihr nach geographischen Gesichtspunkten orientiertes Netz hauptberuflicher Gewerkschaftsfunktionäre durch Repräsentanten am jeweiligen Arbeitsplatz zu ergänzen oder sogar zu ersetzen. Das hat seine Begründung zum einen in taktischen Überlegungen gegenüber den Arbeitgebern, da den höheren Verhandlungsebenen von beiden Parteien wesentlich mehr Bedeutung eingeräumt wurde.³⁾ Nicht vergessen werden sollte bei dieser Argumentation jedoch die Tatsache, daß das Verhältnis zwischen Gewerkschaftsführung und Mitgliedschaft in Großbritannien schon seit Gründung der Gewerk-

1) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

2) Vgl. Kapitel 5.4.3.2..

3) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

schaftsbewegung von immer wieder aufflackernden Spannungen gekennzeichnet war. Der gerade heute so gewaltige Prozentsatz an wilden Streiks¹⁾ mag diese Problematik andeutungsweise skizzieren. Insofern konnte den betroffenen Gewerkschaftsführungen gar nicht an einer Stärkung ihrer Vertretungen am Arbeitsplatz gelegen sein, da diese die Untergrabung ihrer eigenen Autorität bedeutet hätte.

P h a s e 2: Genauso wie in dieser ersten beschriebenen Entwicklungsphase der Shop Stewards waren in der zweiten Phase, die zwischen 1896 und dem ersten Weltkrieg anzusetzen ist, die Hauptaufgaben der Shop Stewards im Kassieren der Mitgliedsbeiträge und in der Rekrutierung neuer Mitglieder zu sehen, zwei Funktionen, die auch heute noch bei vielen Gewerkschaften zum einzigen Kriterium für die Charakterisierung eines Shop Stewards herangezogen werden. Darin mag die so ungemein große Anzahl von Shop Stewards begründet liegen.

Diese zweite Phase hat ihren Ursprung jedoch in einem anderen Wirtschaftszweig, der Maschinenbauindustrie, die von nun an mit dem Phänomen der Shop Stewards aufs Engste verbunden ist. Die Frage, warum die moderne Shop Steward-Bewegung gerade hier entstanden ist, läßt sich aus der Situation der britischen Wirtschaft nach der zweiten Phase der Industriellen Revolution in Großbritannien²⁾ hinreichend verdeutlichen. Die Maschinenbauindustrie unterlag wie kein anderer Wirtschaftszweig einer derart rapiden technischen Entwicklung, daß die

1) Vgl. das Kapitel 4.2.3..

2) Vgl. HOBSBAWM, E.J.E.: Industry and Empire - An Economic History of Britain since 1750; London 1968, S. 88.

traditionellen Rechte und Privilegien der 'engineering craftsmen' durch aufgrund technischer Neuerungen möglich gewordene Rationalisierungsbestrebungen von Seiten der Arbeitgeber bedroht wurden. Dieser Entwicklung hatte die bestehende Organisationsform der Gewerkschaften kein wirksames organisatorisches Mittel entgegenzusetzen, da sie - wie oben bereits angedeutet - außerhalb der Betriebe auf geographischer Basis organisiert war und sich im wesentlichen mit dem Aushandeln von Distriktlöhnen und der Festlegung allgemeiner Arbeitsbedingungen beschäftigte. "It was not equipped to protect the interests of the men at the place of work, and as a natural consequence the workers threw up their own spokesmen within the workshops to whom they gave the name shop steward."¹⁾

Das Jahr 1896 ist deshalb ein so markantes Datum, als in diesem Jahr die AMALGAMATED SOCIETY OF ENGINEERS erstmals die Shop Stewards in ihren Satzungen formell anerkannte "as having a function in the Society".²⁾, ³⁾ Sie stellte es ihren Distrikt-Komitees anheim, Shop Stewards zu autorisieren, "though few are said to have done so up to 1914".⁴⁾

Es muß in der Tat darauf hingewiesen werden, daß die Zahl der in Großbritannien zu dieser Zeit existierenden Shop Stewards weitaus geringer war als allgemein angenommen wird. JEFFREYS geht sogar

-
- 1) ROBERTS, B.C.: Trade Unions in a Free Society; London 1962, S. 54.
 - 2) NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 59.
 - 3) Vgl. auch WARREN, A.: The Challenge from Below - An Analysis of the Role of the Shop Steward in Industrial Relations; in Industrial Relations Journal, Vol.2, No.3, Autumn 1971, S. 52.
 - 4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

soweit zu sagen, daß sie in dieser Periode über Schottland und Belfast hinaus kaum bekannt gewesen seien.¹⁾

P h a s e 3: Der erste Weltkrieg veränderte diese Situation zunächst völlig. Die besonderen Kriegsbedingungen, "when workshop problems, especially in the engineering industry, became more urgent"²⁾, ließen eine bisher nie gekannte Shop Steward-Organisation über ganz Großbritannien entstehen. Hinzu kam die kriegsbedingte Situation der Vollbeschäftigung, die den Gewerkschaftsmitgliedern deren Macht gegenüber dem gewerkschaftlichen Establishment vor Augen führte, sowie gleichzeitig die Schwierigkeit der Gewerkschaftsführungen, sich ausreichend mit der Situation am Arbeitsplatz zu befassen.³⁾ "In fact the war, by putting many of the ordinary methods of trade union bargaining out of action, served to feed the cause of those who had already become convinced of the uselessness of orthodox trade unionism and made possible the growth of a rival leadership based on the workplace. The idea of widespread workplace bargaining became an official trade union nightmare."⁴⁾

Es wird deutlich, daß die vielzitierte Shop Steward-Bewegung während des ersten Weltkrieges in erster

1) Vgl. JEFFREYS, J.: The Story of the Engineers; London 1945, S. 137.

2) LLOYD, L.M.: Trade Unionism; a.a.O., S. 150.

3) "... when strikes were prohibited and Trade Unions did not usually venture to defy the law."

Ebenda.

4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

Linie ein Aufbäumen gegen veraltete Gewerkschaftsstrukturen war. Sie stand unter dem erklärten Leitsatz: "We will support the officials just so long as they rightly represent the workers, but we will act independently immediately they misrepresent them."¹⁾ Da die Organisation der Shop Stewards direkt am Arbeitsplatz basierte, glaubten sie, dem Repräsentationsgedanken der Mitgliedschaft besser entsprechen zu können als die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre, "tied up as the latter were by the restrictive procedures of national collective bargaining and government arbitration".²⁾ Diese Ansicht setzte sich zunächst in Glasgow durch, wo sich 1915 eine permanente Organisation von Shop Stewards konstituierte - das Clyde Workers' Committee -, die sich nahezu das gesamte Großbritannien zum Vorbild für ähnliche Gründungen nahm.

"It would be a mistake to regard the movement as everywhere inspired by a deliberate antagonism to the established Unions. But it clearly was in its essence a challenge to the existing basis of organisation, and it was indeed definitely proclaimed as such by its aggressive leaders. It was at once the demand for greater autonomy for the rank and file workers as against the control of the central official, and for more effective organisation against the power of the employer. It was elaborated presently into a complete scheme for the reshaping of the whole body of Trade Unionism. In every workshop, it was urged, there should be a Workshop Committee composed of Shop Stewards elected by each of the sections of workers in the shop (e.g. members of the A.E.U., members of each general labour Union, women workers'

1) HINTON, J.: Unions and Strikes; a.a.O., S. 54.

2) Ebenda.

and so on). Delegates of the various Workshop Committees would unite into a Works or Plant Committee, and above this would come Local Workers' Committees, representing the different works in a district, and a National Industrial Committee representing all the districts. Such was the conception outlined by Mr. J.T. Murphy, one of the apostles of the movement."¹⁾

Die Beziehung zwischen der Shop Steward-Bewegung und der bestehenden Gewerkschaftshierarchie wird deshalb so stark hervorgehoben, um der weitverbreiteten Meinung entgegenzutreten, die den Begriff aufgrund der damaligen Ereignisse auch heute noch primär in Zusammenhang mit 'kommunistischer Unterwanderung' bringt. Es gilt festzustellen, daß die erwähnte Shop Steward-Bewegung zu Beginn der russischen Revolution bereits bestand und sich relativ fest etabliert hatte. Daran ändert sich auch dadurch nichts, daß im Anschluß an die russische Revolution die Organisation der Shop Stewards als die geeignete Maschinerie angesehen wurde, auch in Großbritannien die Diktatur des Proletariats zu erreichen.²⁾ Das während und nach dem ersten Welt-

1) LLOYD, L.M.: Trade Unionism; a.a.O., S. 150/151.

2) "In Communist eyes, the subordination of the unions to the Communist Party gave it the right to correct trade union activities whenever they deviated from its projected policies. This is endeavoured to do in two main ways: (i) by operating Communist factions as determined minorities on constitutional committees or at conferences, and (ii) by competing for the allegiance of the ordinary members through encouraging mass unofficial action. In both cases the Communist Party has submitted its policies as alternative lines of action to those being followed by the unions."

ALLEN, V.L.: Trade Union Leadership; London 1957, S. 275.

krieg entstandene globale Image der Shop Stewards, als militant und kommunistisch zu gelten, kann ohne ganz wesentliche Einschränkungen einer genaueren Überprüfung nicht standhalten. Da sich zahlenmäßige Aussagen zu diesen Vorwürfen nicht machen lassen, läßt sich nur tendenziell festhalten, daß aus den aufgezeigten Mängeln heraus sicherlich eine Neigung zur Militanz bestehen mußte, die jedoch - in Relation zur gesamten Anzahl der Shop Stewards in Großbritannien - in Ausmaß und Verbreitung sehr gering war und ist. Zum anderen weisen politische Tendenzen unter den Shop Stewards alle nur denkbaren Schattierungen in dem Sektor auf, der als 'politisch links' einzustufen ist, ähnlich wie bei dem gewerkschaftlichen Establishment.¹⁾

Ph a s e 4: Die Shop Steward-Bewegung gegen Ende des ersten Weltkrieges hat sich jedoch nie völlig etablieren können. Diesen Versuch beendete das Ende des Krieges mit erneut auftretender hoher Arbeitslosenquote, die die Stellung der Shop Stewards erschütterte und die Unabhängigkeit der gewerkschaftlichen Organisation am Arbeitsplatz von der traditionellen Gewerkschaftshierarchie weitgehend rückgängig machte.

Mehrere bedeutende Auswirkungen der Shop Steward-Bewegung aus dieser Zeit lassen sich jedoch aufzeigen: Es wurde erkannt, daß die bisherige Organisationsstruktur der Gewerkschaften den modernen Erfordernissen nicht mehr adäquat war. Als unmittelbare Folge der Erkenntnis der Bedeutung von Verhandlungen am Arbeitsplatz wurde den Shop Stewards in den Satzungen einiger Gewerkschaften ein Platz eingeräumt; so etwa in der 1920 neugegründeten AEU,

1) Vgl. das Kapitel 4.2.2.1.3..

"which gave the Shop Stewards larger powers in the workshop as well as direct representation on the District Committee of the Union."¹⁾ Damit wurde auch institutionell verdeutlicht, daß den Shop Stewards als "vital link"²⁾ zwischen offizieller Gewerkschaftshierarchie und den Gewerkschaftsmitgliedern eine bedeutende Rolle zukommt. Diese Erkenntnis gipfelte in einem Abkommen zwischen den Gewerkschaften der Munitionsarbeiter und den Engineering and National Employers' Federations "recognizing the role of stewards in engineering procedure."³⁾ Damit hatten die Shop Stewards auch in den Verhandlungsprozeß zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern formal Einzug gefunden.

Als weiterer Ausfluß der Erkenntnis bestehender Mängel mag das Einsetzen einer königlichen Untersuchungskommission in die Verhältnisse der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern angesehen werden, die aufgrund ihrer Empfehlungen auch heute noch unter dem Namen WHITLEY COMMITTEE Bedeutung hat.⁴⁾

Die enge Korrelation zwischen dem Grad der Vollbeschäftigung und der wirtschaftlichen Bedeutung von Shop Stewards ist im Laufe der Jahrzehnte unverkennbar.^{5), 6)} Mit erneut einsetzendem Trend zur Voll-

1) LLOYD, L.M.: Trade Unionism; a.a.O., S. 151.

2) NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 60.

3) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

4) MINISTRY OF RECONSTRUCTION: Committee on Relations between Employers and Employed - Report on the Establishment and Progress of Joint Industrial Councils; London 1923.

5) Vgl. dazu auch REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 106.

COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 144.

6) Vgl. dazu Kapitel 3.2.2.1..

beschäftigung zu Beginn der 30er Jahre begannen auch allmählich neue Versuche, die Organisation am Arbeitsplatz stärker in den Verhandlungsprozeß einzuspannen. Der eigentliche Durchbruch erfolgte mit Erlaß der Essential Work Order aus dem Jahre 1941, der die Entlassung von Shop Stewards durch den Arbeitgeber sehr erschwerte.¹⁾ Gestärkt durch diesen gesetzlichen Schutz entwickelte sich die Organisation am Arbeitsplatz derart, daß - wie bereits oben angedeutet - heute mit etwa 175.000 Shop Stewards in Großbritannien gerechnet werden kann. Wie sich in den Funktionen der heutigen Shop Stewards widerspiegelt, darf den Worten von MARSH Glauben geschenkt werden, wenn er sagt: "The stewards we know today have very little direct connection with anything which happened more than two decades ago."²⁾

5.3. Funktionen von Shop Stewards

5.3.1. Reichweite ihrer Aufgaben

Von einer Shop Steward-Funktion 'schlechthin' zu sprechen, erscheint nach OLDFIELD aufgrund der momentan vorliegenden Situation unmöglich. "Shop stewards, when asked what their job comprises, will rather cynically mention such things as

1) Diese 'Errungenschaft' wiederum führte zu heftigen Auseinandersetzungen unter den Gewerkschaftsmitgliedern, die den Grund für eine derart privilegierte Stellung der Shop Stewards nicht akzeptieren wollten.

2) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 7.

watchdog, lawyer, family adviser, collector of membership dues, recruiting agent, administrator, sick visitor, mouthpiece and negotiator."¹⁾ Die Funktionen der Shop Stewards variieren ganz erheblich. "There is great diversity in different industries, and even between different plants of one firm in one industry. Managerial, company-wide policies, and similarly guiding lines postulated by a union for its stewards, become subject to local pressures, traditions, and interpretation by individuals."^{2), 3)}

Im wesentlichen hängt sein Aufgabenbereich von der Bereitschaft der betreffenden Gewerkschaften ab, Aufgaben zu delegieren, und die ist sehr unterschiedlich ausgeprägt, denn "most think of him to some extent as a minor union administrator".⁴⁾

Ein kleinerer Teil der Gewerkschaften gesteht den Shop Stewards mehr Rechte zu, denn "they can negotiate on certain questions with the employers".⁵⁾

Eine generelle Regelung jedoch besteht nicht, eine Tatsache, die die verwirrende Situation im Bereich lokaler Tarifverhandlungen in Großbritannien noch verschärft und zu neuen Spannungen führt, etwa in der so wesentlichen Frage der Ausbildung von Shop Stewards zur Ausübung der für sie vorgesehenen

1) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; London 1966, S. 63/64.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 5.

3) Vgl. auch GRANT, J.V. und SMITH, G.J.: Personnel Administration and Industrial Relations; London 1969, S. 157.

4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 10.

5) WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; a.a.O., S. 118.

Funktionen.¹⁾ "No one seems to know or to have defined with any degree of certainty what this adds up to in terms of what he needs to know and to be able to do, nor the standard that has to be reached."²⁾

5.3.2. Ursprüngliche Funktionen

Da der Shop Steward als eine Art "trade union maid-of-all-work in the workplace"³⁾ angesehen wird, fällt es schwer, seine Arbeitsbereiche in irgendeiner Form zu systematisieren. Einige Funktionen, insbesondere aus dem administrativen Bereich, lassen sich jedoch bis in die Ursprünge der Existenz von Shop Stewards zurückverfolgen, während andere sich erst im Laufe dieses Jahrhunderts im Zuge der zunehmenden Bedeutung der Verhandlungen am Arbeitsplatz herausgebildet haben, in erster Linie in den Bereichen Kommunikation und Verhandlung, wobei letzterer als modernste, aber auch umstrittenste Funktion von Shop Stewards anzusehen ist.⁴⁾

1) "A more dispassionate look at shop stewards would ... probably indicate firstly that it is difficult to generalise about them and, secondly, that they form an essential part of the system of collective bargaining in many industries."

COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 144.

2) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 64.

3) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 10.

4) So erwähnen JENKINS und MORTIMER bei der Aufzählung von Shop Steward-Funktionen die Verhandlungsfunktion überhaupt nicht.

Vgl. JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 10/11.

5.3.2.1. Rekrutierung neuer Mitglieder

Die Werbung neuer Mitglieder wird von MARSH als eine der ältesten Aufgaben von Shop Stewards angesehen.¹⁾ JENKINS und MORTIMER erwähnen in ihrem Aufgabenkatalog die Rekrutierung von neuen Mitgliedern sogar an erster Stelle, was gewisse Rückschlüsse auf die Prioritätenfrage bei den Aufgaben von Shop Stewards zuläßt.²⁾

Von der bloßen Rekrutierung ist es in Großbritannien jedoch nur ein kleiner Schritt zur Frage, ob alle Beschäftigten eines Betriebes gewerkschaftlich organisiert sein müssen oder nicht. Wenn nämlich JENKINS und MORTIMER als Shop Steward-Aufgabe ansehen "to ensure that every worker is approached to join the union"³⁾, so führt dieser Satz in der Praxis des öfteren zu der umstrittenen Forderung nach 'Zwangsrekrutierung'⁴⁾, womit

1) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 10.

2) Vgl. JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 10.

Ähnlich auch WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions; a.a.O., S. 91/92.

3) JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 10.

4) Zur Auseinandersetzung um das Problem des Closed Shop vgl. auch:

ALLEN, V.L.: Power in Trade Unions - A Study of their Organization in Great Britain; London 1954.

MCCARTHY, W.E.J.: The Closed Shop in Britain; Oxford 1964.

OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; London 1966.

WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions; London 1961.

RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; London 1964.

die ursprünglich angestrebte Mitgliederwerbung auf freiwilliger Basis in den Hintergrund gerät. "The stewards may be helped in this by an understanding that only union members will be employed. About two out of five of Britain's trade unionists are covered by some such understanding. A small minority of these arrangements are formal closed shop agreements between unions and employers, but the great majority are informally sustained, mainly by the vigilance of shop stewards."¹⁾ Diese Closed Shop-Abkommen sind bei den Shop Stewards naturgemäß sehr beliebt, da sie ihnen sehr viel Arbeit ersparen, gleichzeitig jedoch in den Augen der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre einen großen Erfolg bedeuten. Wenn dennoch - gerade von Gewerkschaftsseite - hier und da Opposition gegenüber dieser Methode in bezug auf die Arbeit von Shop Stewards laut wird, so deshalb, da "the recruiting and persuading process is one of the ways in which stewards are kept on their toes, and workers learn the facts of trade unionism."²⁾

Forts. Fußn. 4)

ROBERTS, B.C.: Trade Unions in a Free Society; London 1962.

KELLY, S.F.: The Arguments for and against the Closed Shop; in DATA Journal; August 1968.

Pressure on for 'Closed Shop'; in TSSA JOURNAL, Juni 1969.

CHESTER, L.: Restrictive Practices, the Causes, the Cost and the Cure; in Sunday Times, 20. Februar 1966.

- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S 97.
- 2) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 87/88.

5.3.2.2. Einzug von Mitgliedsbeiträgen

Ebenfalls mit zu den ältesten Pflichten eines Shop Stewards zählt der Einzug von gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträgen durch die Shop Stewards.¹⁾ Hier wird die bloße ausführende administrative Tätigkeit der Shop Stewards besonders deutlich, auf die viele Gewerkschaftsfunktionäre die Tätigkeit von Shop Stewards auch heute noch beschränkt sehen wollen, "although some union rules do not allow payment of dues at places other than the local branch."²⁾

Dennoch wird heute der weitaus größte Teil aller gewerkschaftlichen Mitgliedsbeiträge durch Shop Stewards erhoben^{3), 4)}, oft ungeachtet irgendwelcher bestehender Gewerkschaftssatzungen. "In the AEU, for example, the rules provide that contributions must be paid at branch meetings, and therefore imply that collection by stewards at the place of work is contrary to rule. In fact all the AEU stewards in our study collected contributions each week, and in the Clegg, Killick and Adams survey it was found that 68 per cent of AEU shop stewards collected contributions."⁵⁾

1) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 4.

2) Ebenda.

3) Vgl. MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 68.

4) "Up to three-quarters of them collect the contributions without which the unions could not run. They are the unions' main recruiting agents."

GOLDTHORPE, J.H., LOCKWOOD, D., BECHHOVER, F. und PLATT, J.: The Affluent Worker - Political Attitudes and Behaviour; a.a.O., S. 18.

5) Vgl. MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 68.

Des öfteren tritt auch der Fall auf, daß Gewerkschaften speziell für das Einsammeln von Mitgliedsbeiträgen Shop Stewards vorsehen, die keine andere Funktion ausüben sollen.¹⁾ In praxi läßt sich eine derartige Trennung jedoch recht selten beobachten.^{2), 3)}

Neben den zwei angeführten Zahlungsmöglichkeiten - beim Shop Steward oder bei der lokalen Gewerkschaftszentrale - hat sich in den letzten Jahren eine neue Methode langsam durchgesetzt, die den Abzug der Gewerkschaftsbeiträge vom Lohn durch den Arbeitgeber vorsieht.⁴⁾ Die Ansichten über Wert und Zweckmäßigkeit einer derartigen 'Check-off'-Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gehen auf Gewerkschaftsseite sehr stark auseinander.⁵⁾ Die positive Einstellung

1) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 11.

2) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 97.

3) Vgl. dazu auch die hierdurch bedingten begrifflichen Probleme im Kapitel 5.1.1..

4) Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 88.

5) Vgl. zur Auseinandersetzung um das Check-off-System auch:

BARBASH, J.: Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften; Köln 1951.

FITCH, A.: The Miners' Union; in Plebs, Juni 1966.

MARSH, A.I. und STAPLES, J.W.: Check-off Agreements in Britain; in Three Studies in Collective Bargaining, Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, Research Paper No.8, London 1968.

MORTIMER, J.: Union Dues; in Personnel Magazine, Oktober 1967.

McCAIG, P.: Union Dues - Should they be deducted?; in Personnel Magazine, Oktober 1967.

Union Dues - The Case against Deduction; in

der DONOVAN-COMMISSION mag jedoch zum Abbau von noch bestehenden Ressentiments auf diesem Sektor beigetragen haben.¹⁾

5.3.2.3. Überwachung von Kollektivverträgen

Da nationale und lokale Kollektivverträge ihre Auswirkungen in erster Linie am Arbeitsplatz selbst haben und der Shop Steward in direktem Kontakt mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz steht, liegt es nahe, daß er eine seiner wesentlichen Aufgaben in der Überwachung bestehender Abkommen sieht. Diese kann sich auf die Einhaltung von lokalen oder nationalen Tarifverträgen am Arbeitsplatz erstrecken²⁾, oder auf die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, z. B. Sicherheitsvorschriften³⁾, seien es Gesetze in geschriebener Form⁴⁾ oder bloßes Gewohnheitsrecht.

Forts. Fußn. 5)

PERSONNEL MAGAZINE, Oktober 1967.

CORDOVA, E.: The Check-off System - A Comparative Study; in International Labour Review, Mai 1969.

OVERSEAS EMPLOYERS' FEDERATION: Deduction of Union Dues by the Employer (Check-off); London 1961.

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: 'Check-off' or Deduction of Trade Union Subscriptions from Wages; Employment Advisory Service, No.2, London 1969.

Check-off?; in DATA JOURNAL, Juni 1969.

- 1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 718 ff..

Vgl. STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 88.

- 2) Vgl. WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; a.a.O., S. 11.

Auch Streitfragen "regarding the interpretation of national agreements"¹⁾ mögen zur Überwachungsfunktion von Shop Stewards gezählt werden.

5.3.2.4. Soziale Funktionen

Den nur äußerst schwer erfaßbaren Wirkungsbereich von Shop Stewards verdeutlicht auch die soziale Sphäre, in der sich Shop Stewards bewegen. Zählte es zu seinen frühesten Aufgaben "to ensuring that members remained in benefit"²⁾, so gehörten dazu nicht zuletzt auch Krankenbesuche bei den betroffenen Gewerkschaftsmitgliedern.³⁾

Forts. Fußn. 2)

Vgl. OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 76.

Vgl. POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 455.

Vgl. JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 11.

Fußn. 3) von Vorseite

Vgl. WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 14.

Fußn. 4) von Vorseite

Ebenda, S. 91/92.

1) ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 175.

2) NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 60.

3) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 10/11.

Weiterhin mag dazugerechnet werden, daß Shop Stewards i.d.R. als erste zu Betriebsunfällen hinzugezogen werden¹⁾, um gegebenenfalls ihrer eigenen Gewerkschaft Bericht zu erstatten und im Zweifelsfall Partei ergreifen zu können.

5.3.3. Neuere Funktionen

5.3.3.1. Kommunikation

Die Funktion der Kommunikation soll im folgenden von derjenigen der Verhandlungsführung getrennt werden, obgleich eine derart exakte Abgrenzung in der Praxis kaum möglich erscheint. So ließe sich etwa der Prozeß der Beilegung von Beschwerden innerhalb einer Unternehmung durchaus auch zu einem wesentlichen Teil der Funktion der Verhandlung zuordnen. Jedoch soll die Verhandlungsfunktion in diesem Zusammenhang auf Tarifverhandlungen im weitesten Sinne festgelegt werden, deren Inhalt bei der Darlegung der Verhandlungsfunktion ausführlich behandelt werden wird.

Die Kommunikationsfunktion erstreckt sich schwerpunktmäßig auf Empfang und Weitergabe von Informationen und Beschwerden sowie deren Koordination und läßt sich am Arbeitsplatz in drei möglichen Ausprägungsformen erkennen:

- a) die Kommunikation zwischen Management und Gewerkschaftsmitgliedern am Arbeitsplatz.

1) Vgl. MARSH, A.I.: Managers und Shop Stewards; a.a.O., S. 10.

- b) die Kommunikation zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und deren Gewerkschaften.
- c) die Kommunikation zwischen den an den einzelnen Arbeitsplätzen vertretenen Gewerkschaften.¹⁾

5.3.3.1.1. Kommunikation zwischen Management und Gewerkschaftsmitgliedern

Für den Beschäftigten am Arbeitsplatz, der i.d.R. nur sehr weitläufig mit der Politik seiner Gewerkschaft vertraut ist, ist diese genannte Aufgabe als eminent wichtig anzusehen, da er nahezu täglich realiter in irgendeiner Form mit einem Problem aus den Beziehungen zwischen Management und Beschäftigten konfrontiert wird, wobei der Shop Steward als Kommunikationsmedium eine zentrale Stellung einnimmt.

Nur so ist die Bemerkung von MARSH über den Shop Steward zu verstehen, daß "his prime activity in practice is to represent the interests of members in the workplace, to listen to their grievances and to take them up if necessary with managements".²⁾

Dieser Kommunikationsprozeß vollzieht sich jedoch auch in entgegengesetzter Richtung, etwa bei unternehmerischen Entscheidungen, die vom Unternehmer-

1) Vgl. RAPHAEL, W.: Employers' and Workers' Attitudes towards Communications; in TAYLOR, J.K.L. (Hrsg.): Attitudes and Methods of Communication and Consultation between Employers and Workers at Individual Firm Level-International Joint Seminar, London, 26.2. - 2.3.1962; OECD Paris 1963, S. 35.

2) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 11.

standpunkt als unumgänglich angesehen, von den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten aber nicht akzeptiert werden. Dazu können beispielsweise Rationalisierungsmaßnahmen zählen, die eine Einsparung von Arbeitsplätzen zur Folge haben. Die in der britischen Gewerkschaftsbewegung offensichtlich traditionell bedingte Überbetonung der Politik des Festhaltens an existierenden Arbeitsplätzen wirft Probleme auf, bei denen dem Shop Steward eine wichtige Kommunikationsfunktion zukommen kann.

Auch Fragen der Disziplinierung von Arbeitskräften durch das Management können Gegenstand dieser Funktion von Shop Stewards sein, wie McCARTHY in einer Untersuchung festgestellt hat: "Stewards were used to communicate dissatisfaction over the observance of various rules and orders - e.g. those relating to time-keeping, smoking, negligence, pilfering, safety and so on. Very often they were also asked to assist by providing information about recalcitrants, and, in one or two cases, they were asked to name individuals. We found no example of a steward who agreed to give names, although one said he would consider the possibility if consistent breaches of safety rules endangered others in the work group. Many admitted that they had talked to individuals privately and warned them of the consequences of continuing to break particular rules and orders."¹⁾

Diese Funktion wird in ihrer Bedeutung oft verkannt. So beschäftigt sich die Literatur nahezu ausschließlich mit der Funktion der Weitergabe von Beschwerden

1) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., S. 12.

von Seiten eines Gewerkschaftsmitgliedes oder von Gruppen¹⁾ an das Management.²⁾ Richtigerweise spricht dagegen VILLIGER von der "Mitarbeit bei der Beilegung von Beschwerden"³⁾ und WELTON nennt als Aufgabe "to raise for discussion any grievances that arise in the shop for which they are responsible."⁴⁾

MIKALACHKI, FORSYTH und WETTLAUFER messen der Kommunikationsfunktion insbesondere mit zunehmender Betriebsgröße eine große Bedeutung bei. In ihrer Untersuchung kommen sie zu dem Ergebnis, daß mangelhafte Kommunikation zwischen Management und Beschäftigten Hauptursache von Streiks sein kann.⁵⁾

1) Vgl. ROBERTSON, N. und THOMAS J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 175.

2) So etwa:

JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 11.

ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 175.

WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 14.

MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 11.

3) VILLIGER, A.: Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften; a.a.O., S. 168.

4) WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; London 1960, S. 116.

5) Vgl. MIKALACHKI, A., FORSYTH, G. und WETTLAUFER, J.J.: Management's Views of Union Management Relations at the Local Level; Task Force on Labour Relations Studies, No.17, Ottawa 1970, S. 16 und 23.

Vgl. auch ROBERTS, B.C., LOVERIDGE, R., GENNARD, J., EASON, J.V.: Reluctant Militants - A Study of Industrial Technicians; London 1972, S. 292 f..

5.3.3.1.2. Kommunikation zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaften

Über die interne Kommunikation zwischen Gewerkschaften und deren Mitgliedern sowie ihre Wirksamkeit¹⁾ gibt es nur wenige Anhaltspunkte.^{2), 3)} Zu diesen verfügbaren Daten zählt eine Untersuchung des Gallup Institutes aus dem Jahre 1959, in der die Antworten auf die an Gewerkschaftsmitglieder gerichtete Frage "Where do you get your information about the affairs of your union, or don't you bother about it?" lauteten:

Shop Stewards	35
Notice Board at work	34
Talk at work	27
Union Journal	18 ⁴⁾
Circulars	17
Other ways	5
Don't bother	4 ⁵⁾

Die Bedeutung dieser Werte kann erst dann richtig eingestuft werden, wenn gleichzeitig davon ausgegangen wird, daß die durchschnittliche Teilnahme an Gewerkschaftsversammlungen auf lokaler Ebene

1) Vgl. MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 69.

2) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 63.

3) Vgl. SELVIN, D.F.: Communications in Trade Unions - A Study of Union Journals; in British Journal of Industrial Relations, Vol.I, No.1, Februar 1963, S. 74 ff..

4) Hughes stuft die Bedeutung von Gewerkschaftszeitungen höher ein. "The main channel of communication is for many unions, though not for all, the union journal."

HUGHES, J.: Change in the Trade Unions; London 1964, S. 32.

5) Social Surveys (GALLUP POLL, Ltd.): Gallup Poll on the Trade Unions; September 1959.

(branch meetings) nicht einmal 10 % beträgt.¹⁾
Damit kommt der Informationsfunktion der Shop Stewards im Verhältnis Mitglieder-Gewerkschaft eine außerordentliche Bedeutung zu; denn "for most members the steward is their only real contact with the union; to many he is the union".^{2), 3)}

-
- 1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 97.

Vgl. ROBERTS, B.C.: Trade Union Government and Administration; London 1956, S. 95.

- 2) POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): British Trade Unionism - Five Studies by PEP; a.a.O., S. 45.
- 3) In einer Kommunikationsstudie von BLUMLER und EWBANK heißt es dazu: "The findings of this survey suggest ... that the unions might profitably consider the role of their shop stewards. This impression stems from two different features of the results. One concerns that close affinity between stewards and members which characterized the evidence at almost every stage. Stewards are undoubtedly better informed about and more involved in union affairs, and probably that is why they are less vulnerable to outside influence. But they can also speak to the members in a language the latter will understand, since they share not only the same industrial environment, but also common media tastes, similar priorities for union action, and similar opinions on a wide range of specific issues."
- BLUMLER, J.G. und EWBANK, A.J.: Trade Unionists, the Mass Media and Unofficial Strikes; in British Journal of Industrial Relations, Vol.VII, No.1, März 1970, S. 54.
- Vgl. auch McCARTHY, W.E.J. und PARKER, S.R.: Shop Stewards and Workshop Relations; Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, Research Paper No.10, London 1968, S. 57.

Erst allmählich tragen die Gewerkschaften dieser Situation gebührend Rechnung.¹⁾ So unterscheidet das Shop-Steward-Handbuch der TGWU drei Kommunikationsebenen im gewerkschaftlichen Bereich:

"The shop steward:

- a) should ensure that his members in the workplace are kept informed of his work on their behalf.²⁾
- b) should report regularly to the branch. He is, after all, responsible to the Union as a whole, as well as to his members. His authority as a shop steward derives from the official endorsement of the Union.³⁾
- c) should tell the District Officer in advance whenever anything is likely to arise in the workplace which might conflict with union policy or have repercussions outside the workplace. It is not sufficient to let him

1) JONES und BARNES sind sogar der Ansicht, daß die britischen Gewerkschaften den Kontakt zu ihren Mitgliedern in vielen Fällen völlig verloren haben.

Vgl. JONES, G. und BARNES, M.: Britain on Borrowed Time; Harmondsworth 1967, S. 133.

2) An anderer Stelle des Handbuchs heißt es dazu: "One of your first tasks ... is to keep your members in the picture. Try to give them regular reports not only on what you have done for them but on all that is going on in the Union. This not only applies to seeing that they get copies of the Record (Gewerkschaftsjournal der TGWU - Anm. des Verfassers), and a sight of any notices and publications which are issued, but also that they are told of their rights and duties according to the Union's rule book. It is sometimes argued that it is the member's responsibility to attend his branch meeting, where he would get this information on his own. So it is, but members are more likely to attend their branch meetings if their interest is continually stimulated by their shop steward, and by a flow of publications and information."

know after the event."¹⁾

Wie problematisch sich die Zusammenarbeit zwischen Shop Stewards und den Vertretern der Gewerkschaften auf lokaler Ebene gestaltet, wird an anderer Stelle dieser Arbeit ausführlicher zu behandeln sein.²⁾

5.3.3.1.3. Kommunikation auf zwischengewerkschaftlicher Ebene

Die Zersplitterung der britischen Gewerkschaftsbewegung zeigt sich in erster Linie an der Situation in den einzelnen Unternehmungen. Während in der Stahlindustrie das Vorhandensein nur einer Gewerkschaft als Regelfall anzutreffen ist³⁾, gilt für nahezu alle übrigen Industriezweige, daß das Management mit mehreren Gewerkschaften in einem Betrieb - manchmal sogar über zwanzig⁴⁾ - konfrontiert wird. Die Schwierigkeiten, die sich daraus für die Verhandlungssituation ergeben, liegen auf der Hand.

Aber auch die Gewerkschaften untereinander bilden keine einheitliche Verhandlungspartei und sind kaum in der Lage, eine gemeinsame Politik zu verfolgen.

Forts. Fußn. 2)

TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU): Shop Stewards' Handbook; London 1970, S. 13/14.

Fußn. 3) von Vors.

Bereits an früherer Stelle dieser Arbeit ist auf die Problematik dieser These hingewiesen worden. (S. 169).

1) TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU): Shop Stewards' Handbook; a.a.O., S. 76.

2) Vgl. das Kapitel 5.4.3.1..

3) Dasselbe gilt für den Kohlebergbau.

Für diese Fälle kann den Shop Stewards nach ABRAHAMS eine sehr bedeutende Funktion zukommen: "In a shop where more than one Union is recognised Shop Stewards can create liaison between the men of various Unions."¹⁾ Der Gedankenaustausch sowie die Weitergabe von Informationen unter den einzelnen Gewerkschaften, insbesondere dort, wo rivalisierende Gewerkschaften nebeneinander operieren, führt dazu, daß "the shop steward provides a means of interunion cooperation".²⁾ Es kann dann zur Formung von Joint Shop Steward Committees kommen, denen die Koordinationsfunktion zwischen den am Arbeitsplatz vertretenen Gewerkschaften zufällt.

"To cite an example, the Metropolitan Vickers aircraft plant in Manchester, with 20.000 workers, has some twenty different unions. There are common problems, such as redundancy and transfer, which cannot possibly be handled by twenty different branches, so that the stewards are given considerable latitude."³⁾

Es wird hierbei jedoch deutlich, daß die Joint Shop Steward Committees in ihrer Funktion die reine Kommunikationsebene verlassen und ihren Aufgabenbereich im wesentlichen auf einer Ebene sehen, die heute zu den wichtigsten und verantwortungsvollsten zählt: der Verhandlung.

Fußn. 4) von Vors.

Diese Zahl geben NEAL und ROBERTSON für die Automobilindustrie an.

Vgl. NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 60.

- 1) ABRAHAMS, G.: Trade Unions and the Law; London 1968, S. 208.
- 2) GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; University of California Press 1961, S. 46.
- 3) Ebenda, S. 46/47.

5.3.3.2. Verhandlung

Die denkbar ungünstige Relation in der Anzahl von Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären von 175.000 zu 3.000 läßt bereits die Vermutung aufkommen, daß Shop Stewards an immer mehr gewerkschaftlichen Aufgaben beteiligt werden müssen. Die Aktivitätsverlagerung von der örtlichen Niederlassung weg zum Arbeitsplatz macht diesen Trend besonders deutlich. Zwar gibt es eine Gruppe von Shop Stewards, "who do not negotiate with managers at all"¹⁾ - das mögen in erster Linie die hauptsächlich mit dem Einziehen von Mitgliedsbeiträgen beauftragten Shop Stewards sein -, die Mehrzahl jedoch zählt die Verhandlungsfunktion heute zu ihren Hauptaufgaben. Es steht außer Frage, daß der Übernahme repräsentativer Pflichten wie der Verhandlung mit der Arbeitgeberseite²⁾ auch die größte Problematik innewohnt.³⁾

MARSH ist der Ansicht, daß "stewards are prepared to bargain about anything which appears to affect the interests of their members in the workplace, and all situations appear to offer some opportunities for

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 99.

2) Vereinzelt wird in der Literatur in diesem Zusammenhang von einer deutlichen Verlagerung der Hauptaufgaben von Shop Stewards von defensiven zu aggressiven Aufgaben gesprochen.

Vgl. POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 455.

3) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 4.

Vgl. WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; a.a.O., S. 92.

this".¹⁾ Es lassen sich jedoch mehrere Ebenen erkennen, auf denen der Shop Steward verhandlungsmäßig tätig werden kann: Die eine liegt in der Interpretation von - im wesentlichen - nationalen, aber auch lokalen Tarifabkommen; die zweite im Aushandeln von Verträgen auf Firmenebene als eigenständige Tarifabkommen oder als Zusatz zu bereits abgeschlossenen nationalen Verträgen.^{2), 3)}

Die Interpretation⁴⁾ von Abkommen wird i.d.R. dann akut, wenn von irgendeiner Seite Beschwerden (grievances) geltend gemacht werden. VILLIGER⁵⁾ und MARSH⁶⁾ sehen darin die Hauptaufgaben der Shop Stewards.

Nach Ansicht des Verfassers ist jedoch der zweite Verhandlungsbereich aufgrund der größeren Tragweite seiner Entscheidungen der bedeutendere. Das spricht nicht gegen Ergebnisse von Untersuchungen, die die Aufteilung der Arbeitszeit von Shop Stewards auf deren Funktionen *quantitativ* betreffen, sondern soll lediglich den Wirkungsgrad der Entscheidungen von Shop Stewards nach außen demonstrieren. LERNER stellt diese Funktion als selbstverständlich dar und spricht von einem Mitspracheschwund der lokalen hauptamtlichen Gewerk-

1) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 12.

2) Ähnlich auch COKER, E.E.: Local Negotiations; a.a.O., S. 143.

Vgl. auch POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 455.

3) Vgl. die auffallende Ähnlichkeit dieser Ebenen mit den im Kapitel 3.3. genannten 'Ebenen dezentralisierter Kollektivverhandlungen'.

4) Vgl. dazu die Ausführungen im Kapitel 5.3.3.1.1..

5) Vgl. VILLIGER, A.: Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften; a.a.O., S. 168.

6) Vgl. MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 12.

schaftsfunktionäre beim Abschluß firmeninterner Tarifabkommen.¹⁾ Auch GOODMAN und WHITTINGHAM sehen, daß "the influence of stewards on the pay, working conditions, and terms of employment of union members is widespread, substantial, and increasing. Modification of this generalization is progressively less necessary."²⁾ 3) Tabelle (7) zeigt deutlich den Einfluß von Shop Stewards in einigen wesentlichen Bereichen, so etwa im finanziellen Bereich, denn "the absence of incentive schemes no longer precludes workplace bargaining on financial issues".⁴⁾ In den vergangenen dreißig Jahren hat beispielsweise der Anteil der Arbeit im Akkord erheblich zugenommen, "adding to the importance of this side of the shop steward's bargaining activities."⁵⁾

Insgesamt ergab eine Untersuchung von McCARTHY folgende Verhandlungsinhalte⁶⁾, die von Shop Stewards vertreten werden:

- a. Erfolgslohnsysteme.
- b. Sonderzahlungen⁷⁾, Zuteilungen und Einstufung von Tätigkeiten.

-
- 1) Vgl. LERNER, S.W.: Factory Agreements and National Bargaining in the British Engineering Industry; in International Labour Review, Januar 1964, S. 18.
 - 2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 149.
 - 3) Vgl. dazu auch das Kapitel 5.4.3.1..
 - 4) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 149.
 - 5) POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 455.
 - 6) Ähnliche Verhandlungsinhalte nennen:
ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 114.
ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 175.
REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and

Tabelle (7)¹⁾

Main duties of shop stewards

Tabelle (7a)

Importance of main duties
according to stewards
questioned*

Duty	Number of times mentioned/100
Pay problems	36
Observance of agreements	33
Joint consultation	38
Safety	19
Union membership	15
Production queries	12
Complaints about management	12
Welfare problems	12
Branch meetings	11
Steward meetings	10
Hours	8
Branch committee meetings	7
Redundancy	6
Overtime	5
Demarcation	5
New works agreements	4
Apprentices	3
Discipline	3
Job performance	2
Victimization	2
Shift work	2
Holidays	2

Tabelle (7b)

Range of duties

Duty	Number of times mentioned/100
Pay problems	82
Hours	53
Observance of agreements	43
Hygiene (factory cleanliness, etc.)	34
Branch meetings	32
Safety	29
Joint consultation	28
Production queries	28
Complaints about management	26
Steward meetings	26
Union membership	23
Overtime	19
Welfare of constit- uents	17
Holidays	14
Dues	11
Redundancy	9
Job performance	8
Work study	7
Discipline	6
Victimization	6
Shift work	6
Staffing	6
Apprentices	4
Suggestions scheme	1
Terms of reference	1
Supervision of work	1
Demarcation	1

* Respondents were asked to list the seven duties they regarded as most important in order of priority. However, many listed less than seven.

1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 92.

- c. Berufsbewertungsverfahren und Leistungsbeurteilung.
- d. Arbeitsbedingungen, Kleidung und Arbeitszeit.
- e. Disziplinfagen.¹⁾

Eine genaue Gewichtung der einzelnen Aufgaben von Shop Stewards läßt sich jedoch nicht durchführen. Das findet seine Begründung in der bereits erwähnten Vorliebe der britischen Sozialpartner für informelle und ungeschriebene Abkommen.^{2), 3)}

5.4. Spannungsbereiche von Shop Stewards

Aufgrund der Eigenart seiner Position und seiner Aufgaben steht der Shop Steward in einem Spannungsfeld, das seinesgleichen im Bereich der Beziehungen zwischen den britischen Sozialpartnern sucht, und das es für ihn nahezu unmöglich erscheinen läßt, sich allen Beteiligten gegenüber loyal zu verhalten, die es an sich von ihm erwarten. Dieser Loyalitäts-

Forts. Fußn. 6)

Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 99.

Fußn. 7) von Vors.

"Thus in gas they sought to obtain extra payment for working in abnormal conditions, in the form of 'Dirt Money', 'Heat Money', 'Height Money', 'Wet Money', and so on. In electricity, in addition to payments of this kind, extra money could be claimed under the agreement for performing various 'special' or 'divided' duties, as well as for travelling and 'lodging out'."

McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 20.

1) Ebenda, §§ 19-23.

2) MARSH spricht in diesem Zusammenhang von den Shop Stewards als "talkers rather than writers".

MARSH, A.T.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 11.

konflikt, dessen Elemente in Figur (3) dargestellt sind, erschwert die Arbeit der Shop Stewards in erheblichem Maße und läßt ihre Tätigkeiten und Verhaltensweisen sehr leicht in falschem Licht erscheinen.¹⁾

"To show how the chart operates, take a question which might arise about overtime in a firm making armaments. Suppose there is a rush order for a product to be sent overseas, affecting especially one department in which there are three stewards of different unions. The workers in the department are told by the departmental manager that they will be expected to work overtime during the next three weeks to help with the order. At this point, the clash of loyalties can begin.

For example:

- a. To work more than 30 hours overtime a month may be forbidden by the national policy of one steward's union.
- b. There may be a joint shop stewards' policy on overtime.
- c. Some union members in the department may wish to work more overtime to boost earnings, others may not, and this may divide the stewards.
- d. The stewards may like and wish to help the departmental manager who has treated them fairly in the past.

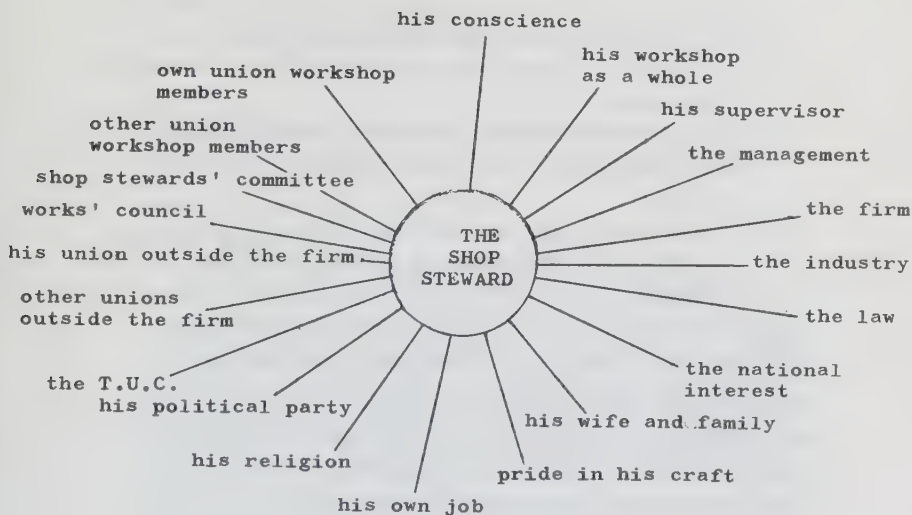
Fußn. 3) von Vors.

Anhaltspunkte hierzu lassen sich nahezu ausschließlich aus empirischen Untersuchungen entnehmen, die größtenteils schon zehn und mehr Jahre zurückliegen. Ausnahmen bilden die Untersuchungen von McCARTHY (1967), sowie GOODMAN und WHITTINGHAM (1969), die vom Verfasser bereits des öfteren erwähnt worden sind.

- 1) Vgl. zu derartigen Loyalitätskonflikten auch KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M.: Problems and Viewpoints; in KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M. (Hrsg.): Industrial Conflict; a.a.O., S. 14.

Figur ()¹⁾

Shop steward's loyalty chart



1) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 92.

- e. All the non-union members in the department may wish to work more overtime.
- f. The Prices and Incomes Board may have issued a report condemning excessive overtime.
- g. The TUC may have launched a campaign to increase basic rates so that workers need not rely on overtime earnings for a decent wage.
- h. The shop stewards may already be committed to a number of evening events - with their families for example.
- i. One steward may have political objections to supplying arms to this particular foreign country.
- k. The stewards may be worried that agreement in this case may set a precedent for the future.

And so it can go on. Whatever their decision, the stewards are going to be 'disloyal' to someone."¹⁾

Der Versuch einer Systematisierung dieser möglichen Loyalitätskonflikte führt zu drei großen Spannungsfeldern, die im Rahmen dieser Untersuchung als besonders relevant angesehen werden müssen.

Zum einen ist der Shop Steward als Vertreter von Arbeitnehmern an einem bestimmten Arbeitsplatz anzusehen, deren Interessen er zu vertreten hat.

Zum zweiten erhebt die jeweilige Gewerkschaft, der ein Shop Steward angehört, den Anspruch, oberstes Weisungs- und Kontrollorgan für den Shop Steward zu sein.^{2), 3)}

1) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 92/93.

2) Vgl. dazu die Vorbehalte des Verfassers, wie sie in Kapitel 5.4.1. zum Ausdruck kommen.

3) So geht beispielsweise aus dem Untersuchungsbericht einer Kommission aus dem Jahre 1963 hervor, "that the Shop Stewards at the Dagenham plant

Drittens ist der Shop Steward Beschäftigter eines Unternehmens, das auf seine Loyalität angewiesen ist.¹⁾

5.4.1. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Gewerkschaftsmitgliedern

Dem Spannungsbereich Shop Stewards-Gewerkschaftsmitglieder liegt die Entstehungsgeschichte der

Forts. Fußn. 3)

were not strictly answerable to their unions because there were no union shop stewards. Each geographical area within the Plant had the right to elect a shop steward who might well represent men belonging to three, or five unions. In some cases 70 per cent of the men in a particular area might belong to one union while the shop steward belonged to another whose membership covered only 10 per cent of the men in the area. In these circumstances the shop steward would be subject to little control, because he was not a member of the union to which most men belonged, while the union to which the shop steward belonged was not concerned about his activities since few of its members were involved."

REPORT of a Court of Inquiry into the Ford Dispute; London 1963, S. 42.

Vgl. auch CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 24.

- 1) "The steward has a difficult position between the conflicting interests of management and men - answerable to a union outside the immediate conflict and subject to the pressures of the nature and traditions of the workplace."

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 99.

Shop Stewards zugrunde. "It is a mistake to think that the power of shop stewards in industry is derived primarily from their union, or that its sources lie in circumstances that are wholly, or even mainly, under union control. Such power as they have ... is based essentially on their role as workplace bargainers. Indeed it would be more correct to speak of their authority rather than their power, for bargaining power actually resides in the work group¹⁾ they represent; in the sanctions (be it an instant stoppage, a go slow or a ban on overtime) which the groups are able to impose on management."²⁾ Es wird deutlich, daß der Ursprung der Entstehung und Entwicklung von Shop Stewards nicht in der offiziellen Gewerkschaftshierarchie, sondern am anderen Ende der Gewerkschaftsbewegung - nämlich auf der Mitgliederseite - zu sehen ist. Das alles findet seinen Ausdruck letztlich im Verhalten und Denken der Shop Stewards, das weniger auf die formelle Gewerkschaftshierarchie bzw. die lokale Niederlassung als nächstliegende Vertretung der Gewerkschaftsführung als vielmehr auf die am Arbeitsplatz vertretenen Arbeitnehmer ausgerichtet ist. "The steward who wants to remain a steward must satisfy the union members who elect him into office."³⁾

Die Wahl der Shop Stewards durch die Arbeitnehmer ist ein weiteres Indiz für deren gedankliche Orientierung. Allen Untersuchungen über die Macht von

1) "... work groups, who are the de facto source of his authority".

ELDRIDGE, J.E.T.: Industrial Disputes - Essays in the Sociology of Industrial Relations; London 1968, S. 263.

2) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 54.

3) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 113.

Shop Stewards und deren Mißbrauch, von dem häufig die Rede ist, muß demgemäß die Feststellung zugrunde liegen, daß "the crux of the power of any shop steward is his ability to carry his members with him in a course of action. Without a tacit support of the work groups he represents (which may be several and diversely composed), the steward is impotent ...".^{1), 2)} Die Kontrollmöglichkeit der Gewerkschaftsmitglieder erscheint so stark, daß ein Teil der Vorwürfe gegen Shop Stewards wegen Machtmißbrauchs an die dahinter stehenden Gewerkschaftsmitglieder weitergegeben werden muß, denn "a steward may be closely watched by his members and his performance of the job assessed, but the pressure exerted on him by his members will vary in frequency, direction, and intensity- They may apply direct pressure for specific objectives, or allow him to interpret their implicit expectations."³⁾

Diese Darstellung scheint jedoch nur idealtypisch zu sein. Mehrere Faktoren hemmen diesen theoretisch so einfachen demokratischen Prozeß: "It assumes, for

-
- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 14.
 - 2) SYKES weist in diesem Zusammenhang auf Unterschiede in der Stellung der Shop Stewards in verschiedenen Industriezweigen hin. "It would appear that most so-called works organisations in British industry are completely centred around a leader, the shop steward, and their efficiency depends upon his ability." Die Situation im Druckereigewerbe - des wohl am stärksten organisierten britischen Industriezweiges - ist dagegen völlig anders. "The Chapel as an association is of primary importance, the individual officials of secondary importance." Kennzeichnend ist nach SYKES "the group-centred character of its social structure."

SYKES, A.J.M.: The Cohesion of Trade Union Workshop Organisation; in Sociology, Vol.1, No.2, Mai 1967, S. 157 ff..

- 3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 14.

example, that there are individuals of different types, with different views, prepared to accept the position. This is not always so. Secondly, it assumes that constituents can express their feelings and opinions to the steward; this is seldom easy in the workplace, and mass meetings are not conducive to reasoned debate. Indeed, most members may be apathetic, making little effort to influence the steward. Thirdly, members may think it the stewards function to gain the most benefits, not being concerned if his tactics and style in so doing do not reflect their own views."¹⁾

In der Tat stellt aber gerade das letztgenannte Problem die Shop Stewards vor große Schwierigkeiten: "Should he, as the workers' representative, take up with management every claim, every grievance brought to his attention? Or should he be selective and press only those claims and grievances which he considers to be justified or where there appears to be a fair chance of concessions being made by management?"²⁾

In jedem Falle wird der Shop Steward in Loyalitätskonflikte verstrickt werden - sei es mit den von ihm vertretenen Mitgliedern, die sein Vorgehen als nicht wirkungsvoll genug erachten, oder mit dem Management, das das Anliegen des Shop Stewards von vornherein als Vertragsbruch einstuft, oder mit der Gewerkschaftsführung, die sein taktisches Vorgehen möglicherweise aufgrund von bestehenden Stillhalteabkommen mit der Unternehmungsführung mißbilligt, da sie selbst durch eine solche Handlungsweise unglaublich würde.

-
- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 181/182.
 - 2) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 113/114.

"An inexperienced steward may be militant because he is anxious to secure his position with his members."¹⁾, 2) Aber nicht nur Unerfahrenheit kann zur Militanz führen. Die Tatsache, daß die Position eines Shop Steward viel Arbeit mit sich bringt, die nur geringfügig oder überhaupt nicht entlohnt wird, scheidet viele potentielle Bewerber für ein solches Amt aus. Da, wo das Freiwilligkeitsprinzip im Vordergrund steht, wird der Anteil derjenigen, bei denen idealistische Motive sehr stark ausgeprägt sind, naturgemäß größer. Im Falle der Shop Stewards heißt das, daß ein Großteil der Kandidaten für das Amt eines Shop Stewards entweder überzeugte Anhänger der Gewerkschaftsbewegung sind, oder auf dem Wege der Wahl zum Shop Steward eigene anderweitige Interessen zu vertreten und durchzusetzen versuchen. Gerade hier liegt der Ansatzpunkt für Kritiker, die dem System 'kommunistische Unterwanderung' vorwerfen.

Tatsächlich ist die Kaderpolitik der kommunistischen Partei das geeignete Mittel, die hier entstehenden Vakanzen zielgerichtet auszufüllen. Es ist jedoch abwegig, das Argument der Manipulation der Arbeitnehmer durch diese Kräfte überzubewerten, denn die Kontrolle der Shop Stewards durch die Gewerkschaftsmitglieder bleibt ja bestehen. "The shop steward's constituency is of a size which renders him properly subject to democratic pressures from below: he is dealing with people who know the situation. The picture of a disordered personality, or of a

1) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 114.

2) Vgl. dazu auch: OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 75.

political clique, able to manipulate huge numbers of gullible and ignorant members into a needless discontent, will just not stand up against this kind of evidence." ¹⁾

Diese Aussage steht in keinem Widerspruch zu der in praxi zu beobachtenden Erscheinung, daß Shop Stewards in der Lage sind, mit relativ einfachen Mitteln die von ihnen vertretenen Gewerkschaftsmitglieder zu Streikaktionen zu bewegen; dann jedoch i.d.R., wenn sie sich vorher im demokratischen Prozeß in den Augen der Gewerkschaftsmitglieder bewährt haben: "A 'proved' steward, with a good record for improving the conditions of his members, may carry them with him repeatedly in unconstitutional action. This may well become accepted, especially if it is thought to be the only thing management understands ... Men often follow stewards in unofficial strikes in ignorance of the issues ... Thus, though the steward must have his members' confidence to retain his position, the pressures they apply on him may be weak and infrequent. An established steward can exercise his discretion. A militant steward can play on the fears of his members, and a political zealot may well extend overt action. Unconstitutional methods, once accepted as justified may become habitual, and be difficult to remove. This is perhaps the greatest danger indicated by the upward trend of the strike statistics, corresponding to the experience of several large firms in which a strike has become a first rather than a last resort." ²⁾

1) TOPHAM, T.: Shop Stewards and Workers' Control; in New Left Review, Mai-Juni 1964, S. 6.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 182.

Es muß jedoch bezweifelt werden, ob in den vorkommenden Streikfällen immer die Autorität von Shop Stewards das entscheidende auslösende Moment darstellt. Vielmehr dürfte den sogenannten 'work groups', die sich unter den verschiedensten Aspekten konstituieren können und sich wiederum einer Kontrolle durch die Shop Stewards weitgehend entziehen, in diesem Zusammenhang Bedeutung zukommen. Diesen 'work groups' muß nach SHAKESPEARE deshalb Beachtung geschenkt werden, da sich der Trend der Technisierung in hochindustrialisierten Ländern dahin bewegt, daß "small groups of men can exert tremendous power and what appears sometimes as blackmail. Two hundred men can by strike action put 8,000 men out of work within a week. It will be an increasing truth that a handful of key men can stop the workers." 1), 2), 3)

Hier erweitert sich der Katalog der Loyalitätskonflikte, in die Shop Stewards geraten können: er reicht vom einzelnen Arbeitnehmer über 'work groups' bis hin zu allen im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsmitgliedern, letztlich zur gesamten Belegschaft - einschließlich der nichtorganisierten Arbeitnehmer-

1) SHAKESPEARE, R.W.: Some Strikes are like Blackmail, Gunter says; in The Times, 21. Oktober 1969.

2) "... as in the case of the Girling strike."

CASTLE, B. in News Release, issued by the Labour Party Press and Publicity Department, London, 13. Juni 1970.

3) Ähnlich PHELPS BROWN: "... the effects of these strikes often extend more widely - we have seen in 1968 how the withdrawal of a handful of workers stopped the output of brakes, and the lack of brakes threatened the whole motor industry with a standstill."

PHELPS BROWN, E.H.: Unofficial Strikes and the Law; in The Three Banks Review, published by National and Commercial Banking Group Limited, No.83, September 1969, S. 4.

schaft, die sich unter Umständen nicht mit den Interessen der Shop Stewards identifizieren kann.

"Whatever the shop steward does he is always open to criticism; all the good he has done in the past seems not to count if he does not side with the employee today, even when the employee is wrong. The only defence a shop steward has against this sort of attitude is to have done such a good job and to have so earned the respect of the men in the past that they will, while still grumbling heartily, accept his assessment of the situation."¹⁾

5.4.2. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Management

5.4.2.1. Präferenzen des Managements für Shop Stewards

Shop Stewards werden - wie im vorangegangenen Kapitel dargelegt - von den in Frage kommenden Arbeitnehmern im Betrieb gewählt. Ihre weitere Legitimation zur Vertretung der Arbeitnehmerschaft erhalten sie von der offiziellen Gewerkschaftshierarchie, als deren verlängerter Arm sie im Betrieb auftreten. Der Funktionskatalog, den sie gegenüber dem Management erfüllen, wird jedoch in letzter Konsequenz vom Willen und von der Bereitschaft der jeweiligen Unternehmensführung bestimmt, da sie die Vorkommnisse in den einzelnen Betrieben noch sehr wesentlich diktiert. Das Ergebnis der daraus resultierenden Bestimmungen drückt sich in einer Vielzahl in-

1) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 75.

formeller mündlicher Zugeständnisse an die Shop Stewards aus, die bislang nur sehr selten schriftlich fixiert worden sind.¹⁾ "For example, the amount of time he is permitted to spend away from his work on union business is often very vaguely defined, although in practice he may be allowed considerable freedom. It may not be agreed that he has the right to call a shop floor meeting for the purpose of consulting his members. It may not be accepted that the leading stewards can demand to see top management at short notice. In practice these things will be done, and most of the time management acts as though it agrees that it is in its interests that they should be allowed to continue."²⁾

Insofern gehen die de facto-Rechte der Shop Stewards in nahezu allen bekannten Fällen über ihre de jure-Rechte - dargelegt in 'procedure agreements' - weit hinaus, "enabling them to consult members, meet with other stewards, move freely about the firm and so on."³⁾

Es drängt sich die Frage nach der Motivation des Managements auf, Shop Stewards derartige Rechte zuzugestehen, gleichbedeutend mit der Suche nach einer Erklärung für den in Großbritannien häufig zitierten Satz: "If shop stewards didn't exist, employers would have to invent them".⁴⁾ Aufschluß darüber gibt eine der beiden bisher erschienenen Studien über Shop Ste-

1) Vgl. das Kapitel 4.2.1..

2) McCARTHY, W.E.J.: The Future of the Unions; Fabian Tract No.339. London 1962, S. 14.

3) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 47.

4) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 89.

wards, in der CLEGG, KILLICK and ADAMS die Stellung des Managements zu den Shop Stewards untersucht haben.¹⁾

Von den befragten Personaldirektoren "less than one-fifth of our respondents preferred to deal with full-time officers over an issue which could be settled either with them or with 'lay officials'. Almost 70 per cent. expressed a clear preference for dealing with lay officials".²⁾ Die Wichtigkeit dieser Präferenz³⁾ geht daraus hervor, daß "stewards spent 21 per cent of their time negotiating with management above foreman level".⁴⁾

Die Begründung für diese auf den ersten Blick befremdend wirkende Tatsache ist leicht abzulesen. "Under industry-wide procedures their local officials have few rights to intervene in particular disputes within factories and in any case the present preference for informal understandings and local custom and practice ensures that they have little idea of the issues involved in a dispute."⁵⁾ So finden es ca. 50 %

1) Die zweite existierende Studie, die in ihren Erkenntnissen allerdings weitgehend auf den Untersuchungen von CLEGG, KILLICK und ADAMS aufbaut, ist die von der DONOVAN-Commission in Auftrag gegebene Arbeit von McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations.

2) CLEGG, H.A.: The Men who run the Unions; in Personnel Management, Juni 1961, S. 123.

3) Die genauen Zahlen lauten:
69 % des Managements bevorzugten Shop Stewards.
17 % des Managements bevorzugten hauptberufliche Gewerkschaftsfunktionäre.
14 % des Managements gaben nicht klassifizierbare Antworten.

Vgl. CLEGG, H.A., KILLICK, A.J. and ADAMS, R.: Trade Union Officers - A Study of Full-Time Officers, Branch Secretaries and Shop Stewards in British Trade Unions; Oxford 1961, S. 175.

4) Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9. Januar 1964, S. 23.

5) McCARTHY, W.E.J.: Signs of Change; in McCARTHY, W. E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain;

der Arbeitgeber "more convenient to deal with the man on the spot"¹⁾ wegen ihres "intimate knowledge of the circumstances of the case",²⁾, 3)

Daneben ziehen die meisten Arbeitgeber den Shop Steward als Verhandlungspartner vor aufgrund von "preference for keeping issues within the factory"⁴⁾, quick decisions⁵⁾, the better contact of stewards with their members (or control over them) and the beneficial results on relationships within the factory".⁶⁾ Bei GOODMAN und WHITTINGHAM heißt es ähnlich: "Stewards are ... readily available, better informed of facts, views, and members' probable reactions. Personal relationships between managers and stewards may be better than those with outside officials, and may be enhanced by keeping topics domestic. Moreover, the volume of issues may make it expedient for management to deal with stewards

Forts. Fußn. 5)

London 1969, S. 13.

- 1) Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9. Januar 1964, S. 23.
- 2) McCARTHY, W.E.J.: The Future of the Unions; a.a.O., S. 13.
- 3) Vgl. auch McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., S. 100.
- 4) Diese Argumentation verdient nach Ansicht des Verfassers mehr Beachtung als in diesen Untersuchungsergebnissen expressis verbis zutage tritt. Sie klingt immer wieder an, obwohl angenommen werden darf, daß die Arbeitgeber eine derartige Einstellung nur sehr ungern in Presseberichten zugeben werden. "They are fearful of having to negotiate on domestic problems with an outsider, i.e. the union area or district officer."
- NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT ORGANISATION (NEDO): Joint Consultation, A Survey of the Chocolate and Sugar Confectionary Industry; London 1968, S. 23.
- 5) "It is often difficult to reach an official when a problem arises. 'In a major blow-up, 'says an

rather than the officials of several unions."1), 2)

Aber auch eine andere Begründung läßt sich für die Haltung der Arbeitgeberseite - hier immer vertreten durch das Management - finden: "For many employers, stewards are part of the octopus of communications, a sensitive tentacle which reacts to the thousand and one issues in the workplace: pay, hours, holidays, sickness, lateness, pensions, redundancy, safety - indeed any problem where the opinion of workers is at all relevant. And because they realize how important this feed-back is, more and more employers are offering facilities for stewards to have training and education courses in working time without loss of pay, courses taken by adult education bodies, like the Workers' Educational Association, University

Forts. Fußn. 5)

employers' association official, 'nine times out of ten we can't get hold of the union official. Sometimes, his absence may be tactical; normally it is due to pressure of work. But in the delay a simmering problem may boil over.

HURLEY, J.: Shop Stewards: Democrats or Anarchists? in Industry Week, 19. September 1969, S. 39.

Fußn. 6) von Vors.

MCCARTHY, W.E.J.: Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., S. 100.

- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 148.
- 2) "The spread of financial incentive schemes threw up succession of minor issues needing quick resolution on the shop floor, and managers often preferred to deal with representatives of their own work-people - shop stewards - rather than call in full-time union officials. The spread of 'disputes procedures' for settling individual or group grievances also brought in the stewards as recognised spokesmen. Thus, with the locus of settlement shifting from the 'national' or industry-wide level to the workplace level, trade unions and employers' associations lost power as work groups gained it."

FOX, A.: "Waiting for Management; in New Society, 20. Juni 1968, S. 901.

Extra-Mural Departments or Technical Colleges."1),2),3)

Erscheint der hohe Prozentsatz an Arbeitgebern, die die Auseinandersetzung mit Shop Stewards derjenigen mit den zuständigen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären vorziehen, vor dem Hintergrund mancher negativer Äußerungen des Managements über Shop Stewards etwas überraschend, so kann doch i.d.R. beobachtet werden, "that those who object most to a shop steward system in principle are often those who have least to do with the day to day running of establishments at workplace level."⁴⁾

In der neueren Untersuchung von McCARTHY wird das Verhältnis zwischen Management und Shop Stewards noch günstiger dargestellt. "Only 2 per cent of managers held that shop stewards were unreasonable, 95 per cent taking the view that they were either very reasonable or fairly reasonable. Four managers

1) STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; a.a.O., S. 90.

2) An anderer Stelle heißt es dazu: "One labour relations' manager described the way in which his firm gained from such courses: 'I would rather talk and negotiate with a steward who knew what he meant, who knew what I meant, and who could report accurately both to his members and myself, even if he doesn't agree with me, but is sloppy in his thoughts and reports.'"

Ebenda, S. 91.

3) "Communication is a two-way operation and it is as important for the top management to know what employees all down the line and right through the Company are thinking and feeling as it is for these employees to understand the intentions of top management."

CHAMBERS, S.P.: Communications within Industry; in Co-Partnership, No.517, Juli 1964, S. 24.

4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 25.

out of five thought shop stewards were either very efficient or fairly efficient at their job. Nearly a third of them thought that shop stewards were a lot of help to management, and most of the remainder that shop stewards were of some help."^{1), 2)}

Daß diese nahezu einhellig positive Einstellung des Managements den Shop Stewards gegenüber nicht nur eine bloße Geste ist, mag aus der Befragung von Shop Stewards hervorgehen, die ihrerseits über ihr Verhältnis zum Management Stellung nehmen sollten.

"Almost all of them thought that management was either 'very reasonable' or 'fairly reasonable' in dealings with them."³⁾

5.4.2.2. Konflikte zwischen Management und Shop Stewards

Das Verhältnis zwischen Shop Steward und Management ist jedoch nicht so spannungsarm, wie es sich auf den ersten Blick darstellt. Verschiedene Streiksituationen, die immer wieder auftauchen, machen die an

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 124.

2) "Most employers accept that shop stewards are necessary in the industries where they are now found. Their criticism is directed not against the system as such but against the failure of some unions to integrate shop stewards into union organisation and to exercise proper control over irresponsible stewards."

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.O., § 162.

3) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 124.

dieser Stelle aufbrechende Konfrontation zwischen beiden Seiten sehr deutlich. Das wesentliche Kriterium, das das gespannte Verhältnis in Großbritannien herunterspielt, ist die Gewöhnung an die permanente Streiksituation. "In effect the strike has become a part of the normal custom and practice of industrial relations in the firm, an endemic feature of factory life accepted by b o t h sides as being largely inevitable."¹⁾ Diese für die Bundesrepublik Deutschland völlig fremde Basis darf bei der Auswertung derartiger Umfrageergebnisse nicht vernachlässigt werden, da sie leicht zu falschen Schlußfolgerungen führen kann. Insofern läßt sich der Shop Steward in den Augen des Managements als noch relativ 'geringes Übel' ansehen.

Konflikte gibt es jedoch genug. Sie sind bereits in der unterschiedlichen Zielsetzung beider Seiten begründet, in der Tatsache, daß beide unterschiedliche Interessen vertreten, die mitunter heftig kollidieren.²⁾ "Stewards will try to derive benefits from any situation, will seek to extend their own influence while limiting the freedom of management. They will strive for the most favourable interpretation of agreements and precedents, and in so doing enhance their own role. Thus, there is a nearly continuous struggle for power and influence ... Both have their own dynamic, and are never settled in any final sense."^{3), 4)}

1) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 44.

2) "These two interests are irreconcilable."

ALLEN, V.L.: The Sociology of Industrial Relations; London 1971, S. 39.

3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 17.

4) In Ausdehnung auf den Spannungsbogen zwischen Gewerkschaften und Management stellt FLANDERS fest: "Management's primary commitment is to efficiency;

Aber schon die Position des Shop Stewards allein ist zwitterhaft. I.d.R. wird der Shop Steward vom Management für eine Tätigkeit bezahlt, die in vielen Fällen den Interessen des Managements zuwiderläuft; denn als Vertreter der gewerkschaftlich-organisierten Arbeitnehmerschaft ist er auch Vertreter einer nicht geringen Anzahl von Arbeitnehmern, deren Ziel es ist "paying management back for real or fancied unacceptable behaviour, winning a point and intimidating management, or setting the scene for advantages that can be gained later".¹⁾

In den Augen dieser Leute paßt der Status des Shop Stewards nicht zu einigen Funktionen, die er aufgrund seiner Zwitterstellung ausüben muß. "In a sense, the leading stewards are performing a managerial function, of grievance settlement, welfare arrangement and human adjustment, and the steward system's acceptance by managements has developed partly because of the increasing effectiveness - and certainly economy - with which this role is fulfilled."²⁾

Die Ausübung dieser Pflichten läßt in den Augen der übrigen Gewerkschaftsmitglieder sofort das Bild einer Verschwörung zwischen Management und Shop Steward aufkommen, das sich paradoxerweise intensiviert, je besser diese Aufgaben von den Shop Stewards wahrge-

Forts. Fußn. 4)

its job is to organize the use of human and material resources to produce the best results with an economy of effort. ... In contrast, a trade union's primary commitment is not to a firm, to an industry, or indeed to the nation; but to the welfare of its members."

FLANDERS, A.: The Fawley Productivity Agreements - A Case Study of Management and Collective Bargaining; a.a.O., S. 235/236.

- 1) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 75.
- 2) TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 214.

nommen werden. "There is always the danger that their fellow-workers might feel that they are 'in the company's pocket'." 1), 2), 3)

Inwieweit das Management als förderndes oder retardierendes Moment bewußt oder unbewußt an dieser Entwicklung beteiligt ist, entzieht sich objektiver Untersuchungsmöglichkeiten. Fest steht jedoch, daß in vielen Fällen die vom Management festgelegte Organisationsstruktur mancher Unternehmungen zur Forcierung von Konflikten zwischen Shop Stewards und Management beiträgt. Innerhalb der betrieblichen Hierarchie mangelt es nur zu oft an Zuständigkeiten, die zu Mißverständnissen führen können. "In the Steel industry, for example, workers'

-
- 1) NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT ORGANISATION (NEDO): Joint Consultation, A Survey of the Chocolate and Sugar Confectionary Industry; a.a.O., S. 21.
 - 2) "Full-time officials have always suspected that to leave labour relations issues substantially to be resolved in the workplace might be to play into the hands of employers. Traditionally, employers have tended to use workplace communications and works committee devices in order to prevent the development of trade union organization or to wean away the loyalty of members to the firm. They still do this. Stewards are certain at the beginning, and always in part, to be inexperienced. They may, even unwittingly, play the employers' game."

GOLDTHORPE, J.H.: LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F., und PLATT, J.: The Affluent Worker - Political Attitudes and Behaviour; a.a.O., S. 19.

- 3) Auf diesem Hintergrund ist auch die Äußerung eines hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionärs zu verstehen. "Because the management paid the chargemen 5 s. per day extra the men did not regard them as union representatives."
- SCOTT, W.H.; MUMFORD, E., McGIVERING, I.C. und KIRBY, J.M.: Coal and Conflict - A Study of Industrial Relations at Collieries; Liverpool 1963, S. 156.

representatives noted that, within a firm, negotiating procedure had become too formalised and centralised. It was argued, for example, that the departmental manager cannot make an effective decision: 'He has no real power. Plans are made at meetings and he is regulated by these.' There was strong feeling that 'the system makes a monkey out of people. You don't like over-stepping people but some lower down either won't or can't take responsibility'."1)

Somit findet die Organisationsstruktur der Unternehmungen ihren Niederschlag in der Ausgestaltung prozeduraler Abkommen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz, die sowohl das mittlere Management auf der einen als auch Shop Stewards auf der anderen Seite einfach überspringen. "A departmental manager ... commented: 'The system is suspect and time-wasting. I would like more responsibility. The men themselves are confused by the present system. They open a discussion by saying, 'We know you can't settle this by yourself but constitutional procedure demands that we see you'."2), 3), 4)

1) ELDRIDGE, J.E.T.: Industrial Disputes - Essays in the Sociology of Industrial Relations; a.a.O., S. 261.

2) Ebenda, S. 262.

3) Es kommt dann unter Umständen zum sogenannten 'short-circuiting'. Vgl. dazu auch McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 54/55.

4) Im Handbuch für Shop Stewards der Transport und General Workers' Union heißt es dazu in einem Leitsatz: "Don't try to jump over the foreman. Settle your grievances with him whenever possible. In any case never take anything over his head without keeping him informed."

TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU): Shop Stewards Handbook; a.a.O., S. 9.

Die Konflikte beginnen also schon auf Foreman-Ebene. Die Auswüchse dieser Formalisierung von Prozeduren machen das Dilemma deutlich, in dem Reformversuche auf Firmenebene stecken. Ist hier offensichtlich zu viel formalisiert, so taucht andererseits die Frage auf, warum die Rechte und Pflichten von Shop Stewards nicht formalisiert werden, um dem herrschenden Wirrwar um seine Funktionen und seine Stellung ein Ende zu bereiten. Die Antwort ist allein in der Haltung und taktischen Einstellung des Managements zu suchen und zu finden, die an anderer Stelle dieser Arbeit bereits ausführlich untersucht worden ist.¹⁾

Die Ansicht, jegliche 'Zugeständnisse' des Managements an Shop Stewards seien Konzessionen, für die Shop Stewards ihre Dankbarkeit zum Ausdruck bringen müßten - insbesondere dann, wenn die de facto-Rechte der Shop Stewards weit über den national festgelegten Rahmen hinausgehen²⁾ - ist beim Management vorherrschend. Das Management sieht darin sogar die Berechtigung, weitgehende Gegenleistungen zu verlangen, etwa in Form sogenannter 'no collective action before the exhaustion of procedure'-Vereinbarungen³⁾, die jedoch verständlicherweise nur in wenigen Fällen auf ein positives Echo bei den Shop Stewards stoßen. "Stewards regard the procedural and substantive contents of agreements as guaranteeing only minimal rights, which are to be improved upon. As such

1) Vgl. dazu Kapitel 4.2.1..

2) "Such departures from the rules are viewed as privileges rather than rights, which can be suddenly withdrawn if, in the opinion of management, it is necessary to 'stand up to the stewards', or 'cut them down to size'."

McCARTHY, W.E.J.: The Future of the Unions; a.a.O., S. 14.

3) Eine solche 'peace obligation clause' lautet für den Bereich der Maschinenbauindustrie etwa: "Until the procedure provided above has been carried through there shall be no stoppage of work either

improvements are gained, they are assimilated into 'custom and practice' to be defended as stoutly as a written agreement. Moreover, management attempting to 'tighten up' is regarded as breaking plant agreements, and stewards feel free to respond similarly. Quite simply, the primacy of 'peace clauses' is not accepted equally by both sides."¹⁾

"The issues at stake here are, in microcosm, those of management prerogatives and of worker control."²⁾ They indicate that work groups and their representatives want more than to influence the price of their labour, but to regulate its utilization. Often it is this encroachment by stewards of new topics rather than greater pressure on money matters, which many managers find most galling. These issues provide sufficient scope for active workplace representation, even in the absence of bargaining over financial matters, with which they are indirectly linked. Moreover, the importance of issues concerned with status, degrees of influence over work organization, styles of treatment, etc., may well increase. The effect on earnings may not be great, but their influence on labour costs is high."³⁾

Ist der Streik in diesem Zusammenhang - wie oben bereits erwähnt - als Druckmittel der Arbeitnehmerseite

Forts. FuBn. 3)

of a partial or general character."

McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 46.

- 1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 185.
- 2) "Society now recognises many issues which were once within the undisputed province of the manager as suitable for joint regulation."
CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 39.
- 3) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 210.

schon zur alltäglichen Erscheinung geworden¹⁾, haben Maßnahmen des Managements in den meisten Fällen zu heftiger Kritik Anlaß gegeben. Das gilt in erster Linie für alle diejenigen Situationen, die mit der Entlassung von Shop Stewards durch die Arbeitgeberseite geendet haben, wie dies in den 50er Jahren der Fall war.²⁾ Solche Entscheidungen sind oft entweder voreilig oder bewußt provokativ erfolgt, obwohl sie sich nur sehr schwer rechtfertigen lassen. Denn "it is always possible to tell whether stewards and their members are being intentionally unco-operative, or whether a growing difficulty in obtaining certain forms of overtime is the result of a deliberately planned ban. Similarly it is sometimes difficult to see how far a series of strikes are purely spontaneous and demonstrative, and how far they contain an organised strategic element."³⁾

Die zwangsläufig auftauchende Frage, ob die Handlungen von Shop Stewards aufgrund ihrer exponierten Sonderstellung nicht auch mit besonderen Maßstäben gemessen werden sollten, kompliziert das Problem noch mehr. Denn die Forderung beispielsweise nach einer Bestimmung, aufgrund derer Shop Stewards praktisch unkündbar sind⁴⁾, stößt nicht nur beim Management, sondern auch bei einem Großteil der Arbeitnehmerschaft auf Widerstand und hat per se schon oft

1) Vgl. McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 44.

2) Vgl. TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 212.

3) McCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 45.

4) Vgl. auch Kapitel 5.2..

zu Streiks geführt. "An untenable situation would be created if an ordinary worker were dismissed for an offence while an equally guilty shop steward remained untouched simply by virtue of his position. This would grant him a privilege enjoyed by no one else in industry, or for that matter in the unions."¹⁾

Es bestehen keinerlei Zweifel darüber, daß die Spannungsmomente zwischen Management und Shop Steward im gegenwärtigen Trend zum Abschluß von Produktivitätsabkommen abgebaut werden **m ü s s e n**. "Changed management philosophy is a prerequisite of such agreements. For example, stewards negotiating with managements within a 'productivity framework' might need previously withheld company information to reach a bargain. Such agreements are possible only where good relations exist, improbable where management holds a traditional attitude to the stewards. Similarly, if union officials appeared to be negotiating over stewards' heads, rather than working together, this too would inhibit success."^{2), 3)}

Auch muß der Shop Steward von der Unternehmensführung als lebenswichtig angesehen werden, wenn es darum geht, die Beschäftigten am Arbeitsplatz von der Notwendigkeit fundamentaler Veränderungen zu überzeugen. Im Zeitalter zunehmender Geschwindigkeit des technischen Fortschritts kann diese Position nicht hoch genug eingeschätzt werden. "The tide of

-
- 1) WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; a.a.O., S. 118.
 - 2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 217.
 - 3) Vgl. dazu auch McKERSIE, R.B.: Productivity Bargaining - Deliverance or Delusion?; Institute of Personnel Management, London 1966, S. 5.

mergers, concentration and rationalisation will continue to advance, with all the insecurities and tensions which it imposes on executives. Increasing use of the computer and other aids to management will eliminate or downgrade many specialist and managerial jobs."¹⁾

"Add to these factors the probability that shopfloor militancy and the incidence of taxation will continue to narrow the differentials between those who carry responsibility and those who do purely routine jobs and it will be seen that a potentially explosive situation could well build up within the managerial ranks during the next five or ten years."²⁾

Eine mögliche Konsequenz dieser Situation könnte die zunehmende Ausweitung gewerkschaftlicher Rekrutierung auf dem Angestelltensektor sein. Die 60er Jahre haben bereits gezeigt, daß eine solche Organisierung möglich ist, insbesondere in Bereichen mit relativ einfach standardisierbaren Verhältnissen. Dazu zählen beispielsweise technische Zeichner, Lehrer und Flugzeugpiloten. Gerade unter diesen Gruppen ist es wiederholt zu militanten Aktionen gekommen.³⁾ Es ist

1) BROADWAY, F.: Managers and Managed; in Industry Week, 5. Dezember 1969, S. 22.

2) Ebenda, S. 23.

3) Vgl. dazu KLEINGARTNER, A.: The Organization of White Collar Workers; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues, Selected Papers given at the first World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4.-8. September 1967; London 1968, S. 156 ff..

Vgl. auch LIPSET, S.M.: White Collar Workers and Professionals - Their Attitudes and Behavior Towards Unions; in FAUNCE, W.A. (Hrsg.): Readings in Industrial Sociology, New York 1967, S. 534 ff..

deutlich abzusehen, daß die Gewerkschaftsbewegung gerade in den Bereichen des unteren und mittleren Managements Fuß fassen kann, wie das etwa der Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs (ASTMS) bereits in erheblichem Maße gelungen ist.

Eine Reihe von Faktoren mag dazu beitragen, diesen Trend zu erklären. In entscheidendem Maße ist der Abbau traditioneller Loyalitäten für die zunehmende Rekrutierung von Managern ausschlaggebend. Die Erscheinung, daß sich ein Manager vom Bürojongen zum leitenden Angestellten 'hochdient', gehört mehr und mehr der Vergangenheit an. Wissenschaftlich ausgebildete Führungskräfte, die darüber hinaus mehrfach ihren Arbeitsplatz wechseln, werden das zukünftige Erscheinungsbild prägen. Die zunehmende Konzentration der Industrie wird ebenfalls auf einen Abbau persönlicher Bindungen hinwirken. Möglicherweise werden Gehaltsfragen nicht die bedeutende Rolle spielen wie etwa in den 60er Jahren. Den leitenden Angestellten wird die Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes - bei Kündigungsfristen, die heute oft nur noch vier Wochen betragen¹⁾ - in stärkerem Maße bewußt. Infolgedessen werden Fragen der Redundanz im Bereich der leitenden Angestellten weiter in den Vordergrund treten und eine gute Ausgangsbasis für gewerkschaftliche Rekrutierungserfolge abgeben.

"The prospect of growing staff and management unionism will doubtless prove anathema for many companies and individual managers, but a 'managers' union' ... could soon begin to feed on success. One of the more funda-

1) Vgl. auch DALY, G.F.: Industrial Relations - Comparative Aspects, with Particular Reference to Ireland; a.a.O., S. 28.

mental divisions between companies in the mid or late 1970s could well be between those who continue to oppose staff unionisation and those who have come to terms with it."1), 2), 3)

Die Entwicklung dieser Machtstrukturen am Arbeitsplatz sollte dem Management einen starken Anreiz geben, die Kommunikationsverhältnisse im Betrieb zu verbessern, etwa in der Form einer Aufwertung der 'joint consultation'.⁴⁾

1) BROADWAY, F.: Managers and Managed; in Industry Week, 5. Dezember 1969, S. 23.

2) "It is estimated that by the 1980s there will be more white collar workers in Britain than manual."

MURPHY, K.: The Technicians' Unions; in New Society, 2. Februar 1967, S. 159.

Vgl. auch ROBERTS, B.C., LOVERIDGE, R., GENNARD, J. und EASON, J.V.: Reluctant Militants - A Study of Industrial Technicians; a.a.O., S. 11.

Vgl. auch BAIN, G.S.: The Growth of White Collar Unionism in Great Britain; in British Journal of Industrial Relations, Vol.IV, No.3, November 1966, S. 304.

3) Bisher ist der private Bereich der Wirtschaft auf der Angestelltenseite nur sehr schwach organisiert im Gegensatz zur öffentlichen Wirtschaft. "Only white collar workers in the public sector are strongly organised. Here eight out of ten white collar workers belong to a union compared with one out of ten in private industry."

White Collar Union Illusion; in New Society, 22. Dezember 1966, S. 948.

4) Vgl. DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Personnel Management in Great Britain; London 1968, S. 5.

Vgl. auch CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Annual Report 1966, S. 6.

Vgl. auch BOTTOMLY, J.K.: The Chemical Industry's Participation in Industrial Relations; in Chemistry and Industry, London, 26. Oktober 1968, S. 1462.

5.4.3. Spannungsbereich zwischen Shop Stewards und Gewerkschaften

5.4.3.1. Verhältnis zwischen Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären auf lokaler Ebene

Mit der Feststellung von OLDFIELD, daß "hardly a week goes by without newspapers reporting a clash between officials and shop stewards"¹⁾, wird die Bedeutung der Beziehungen zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards und deren problemhafter Charakter bereits angedeutet. Unter der Voraussetzung, daß der hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionär als offiziell letztes Glied der Gewerkschaftshierarchie angesehen wird und der Shop Steward als inoffiziell letztes, mag allein das zahlenmäßige Verhältnis beider zur Auslösung von Spannungsmomenten führen, indem die gewerkschaftliche Botschaft nicht in entsprechendem Maße an die Gewerkschaftsmitglieder (et v.v.) kommuniziert werden kann. "Figures published for the early 'sixties show that the ratio of full time officials to members has been fairly steady over the post war decades, but the proportion of stewards to full time officers and of stewards to members has been rising dramatically in some unions."²⁾

Von anderer Seite aus gesehen bedeutet dies, daß "the increase in shop stewards has not been paralleled by an increase in the number of full time officials."³⁾ 40.000 bestehenden lokalen Gewerkschaftsniederlassun-

1) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 60.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 13.

3) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 61.

gen stehen 3.000 hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre zur Verfügung¹⁾, eine Situation, die Tabelle (8) zu verdeutlichen vermag. Unter Einbeziehung aller Gewerkschaften ergibt sich ein durchschnittliches zahlenmäßiges Verhältnis zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards von 1:72 - bei extremen Werten von 1:477 (AMALGAMATED ENGINEERING UNION) bzw. 1:33 (AMALGAMATED UNION OF BUILDING TRADE WORKERS). Folgerichtig spiegelt sich diese Situation in der Kontaktaufnahme zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards wieder, die für eine reibungslose Kommunikation zwischen Gewerkschaftsführung und Gewerkschaftsmitgliedern unerlässlich ist.²⁾

Die in Tabelle (9) genannten Zahlen stimmen auch mit denjenigen von GOODMAN und WHITTINGHAM im wesentlichen überein, wobei dort eine weitere Kontaktanalyse nach der Art der Gewerkschaft vorgenommen wird.³⁾ "This does not picture most stewards as being out of touch with full time officials, although meetings can be very infrequent. Of the 19 per cent meeting full time officials less than once in three months, only two felt it would be useful or necessary to do so more often suggesting only once in six and nine months, respectively, to exchange general information. Twenty four per cent of all respondents wished to meet the official more often, 20 per cent suggesting once a month to exchange information."⁴⁾

1) Vgl. GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; a.a.O., S. 46.

Vgl. auch REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 701.

2) Vgl. Tabelle (9).

3) Vgl. Tabelle (10).

4) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 102/103.

Tabelle (8)¹⁾

Zahlenmäßige Relation zwischen Shop Stewards und
hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären in aus-
gewählten Gewerkschaften

Name of union	Average No. of Stewards for whom each Officer is Responsible
TGWU	120
AEU	477
GMWU	169
ETU	232
AUBTW	33
All unions	172

1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade
Unions and Employers' Associations 1965 - 1968;
a.a.O., § 703.

Tabelle (9)¹⁾

Full-time local officers: shop steward responsibilities and contacts

Name of Union	Average No. of Stewards Contacted in last 4 Weeks	Proportion of Stewards Contacted in last 4 Weeks
Transport and General Workers' Union	96	80 %
Amalgamated Engineering Union	132	28 %
General and Municipal Workers' Union	65	38 %
Electrical Trades Union	94	41 %
Amalgamated Union of Building Trade Workers	30	91 %
All unions	89	52 %

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965-1968; a.a.O., § 703.

Tabelle (10a)¹⁾

Steward contacts with full time officials

Incidence of meetings with full time officials

All respondents	Average percentage
Ad hoc	20
Every day	1
Once a week	6
Once every two weeks	1
Once a month	43
Once every three months	10
Once every six months	15
Once a year	1
Less than once a year	1
Never	2

Tabelle (10b)²⁾

Average incidence of meetings with full time
officials

Skilled	Once every 3 months
Ex-craft	Once every 4 months
General	Once every 5 months
Single industry	Once every 1 month
White collar	Once every 2 months

1) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop
Stewards in British Industry; a.a.O., S. 103.

2) Ebenda.

Anderer Ansicht sind CYRIAX und OAKESHOTT. "Between the steward and the branch there may be a complete break in communications. The steward, doing his many duties in the plant, may have no time and no inclination to go to the branch; his most likely official contacts would be with the other unions' shop stewards in the same factory rather than with his own branch. This is a position full of potential conflict and misunderstanding, a possibility which is sharpened by the practice of some employers of playing off the steward against the branch, by the doubtful system by which stewards are often elected and the doubtful duties which the union rule book specifies they should perform."¹⁾ Dieser Ansicht ist zuzustimmen.

Die Betrachtungsweise von GOODMAN und WHITTINGHAM läßt beispielsweise die Überlegung unberücksichtigt, daß es auch in Zukunft zu einer erheblichen Intensivierung der dezentralisierten Tarifverhandlungen kommen wird, die ein erhöhtes Engagement der Gewerkschaften auf lokaler und Firmenebene erforderlich machen wird. "If the system of formal factory and company bargaining which we envisage is to come about there will be a need for far more frequent and regular contact between shop stewards and their officials. Already the experience of trade union officers responsible for major productivity agreements has been that they take up a great deal of time, and that they sometimes involve frequent meetings with stewards and their members in different parts of a plant or company. In the case of the British Oxygen agreements, for example, months were spent on negotiation and consultation

1) CYRIAX, G. und OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; a.a.O., S. 71.

at company and plant level. In addition the union officials involved had to undertake a great deal of propaganda work."¹⁾ Die DONOVAN-COMMISSION ist deshalb der Ansicht: "All the evidence suggests therefore that the reconstruction of industrial relations which we advocate will require a substantial addition to the number of full-time officers of trade unions."^{2), 3)}

Diese vorgeschlagene Lösung stößt jedoch auf mehrfachen Widerstand. "One strong argument against this may well be expense; another may be the doubtful willingness of employers to accept solutions of this character. In engineering, for example, it is still relatively uncommon for full-time officials to be allowed free access to factories in order to resolve difficulties as they arise, and the possibility of employers generally agreeing to full-time representatives in their establishments appears to be remote."⁴⁾

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 704.

2) Ebenda, § 705.

3) "Productivity bargaining tends to commit unions heavily in terms of the time and effort of its officials ... In so far as productivity bargains at the level of plants or undertakings become more common the greater the strain this will put on trade union resources. This is a most important point. There is no doubt that if productivity bargaining is to become more general it will be essential for trade unions to increase the numbers of their officials."

ROYAL COMMISSION on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; Research Paper No.4: Productivity Bargaining; London 1967, § 132.

4) MARSH, A.I.: Managers and Shop Stewards; a.a.O., S. 23.

Eine isolierte Erhöhung der Anzahl von hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären würde das Kommunikationsproblem in der Tat nicht gänzlich lösen.¹⁾ Sicherlich trüge sie dazu bei, daß allein von der Seite des Zeitaufwandes her der hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionär eher in der Lage wäre, sich um einige Probleme am Arbeitsplatz intensiver zu kümmern, denn "the union branch secretary has to concern himself with a multitude of problems in as many places. Notwithstanding, the highest intelligence, efficiency, integrity, tact and patience on the part of the official concerned, it is thus probable that he can rarely perform all his duties to the complete satisfaction, either of himself or of his scattered members".²⁾ Arbeitsteilung und damit Konzentration auf einige wichtige Probleme könnten der Gewerkschaftsbewegung in dieser Hinsicht einen wertvollen Dienst erweisen.

Auf der anderen Seite jedoch steht die bereits erwähnte mangelnde Bereitschaft des Managements, hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären Zutritt zu den in Frage kommenden Betrieben zu gewähren. Diese vielfach zu beobachtende Erscheinung³⁾ ist dadurch bedingt, daß

- a. Shop Stewards i.d.R. wesentlich besser über die Situation am Arbeitsplatz informiert und in der Lage sind, die so häufig vorkommenden weniger wichtigen Probleme ohne Begehung des mühevollen und zeitraubenden (gewerkschaftlichen) Instanzenweges zu lösen.

1) Vgl. auch HURLEY, J.: Shop Stewards: Democrats or Anarchists? in Industry Week, 19. September 1969, S. 39.

2) DALY, G.F.: Industrial Relations: Comparative Aspects - With Particular Reference to Ireland; a.a.O., S. 137.

3) Vgl. S. 220 .

- b. das Management nur selten gewillt ist, einer - trotz ihrer Zersplitterung - doch recht macht- vollen Institution, die 'gegen seine Interessen' arbeiten könnte, Zugang zu Informationen zu verschaffen, die die Geschehnisse innerhalb einer Unternehmung zu transparent machen könnten.
- c. Shop Stewards aufgrund ihres Arbeitsvertrages immer in einem - mehr oder minder starken - Abhängigkeitsverhältnis zum Unternehmer stehen, aufgrund dessen sie Repressalien mannig- facher Art ausgesetzt werden können. Haupt- amtliche Gewerkschaftsfunktionäre sind in diesem Sinne nur ihrer Gewerkschaftsführung, nicht aber irgendwelchen Unternehmern ver- antwortlich, so daß es nicht zu Loyalitäts- konflikten zwischen ihnen und dem Management kommen kann.

Diese Situation beinhaltet mehrere Konsequenzen für das Verhältnis zwischen hauptamtlichen Gewerkschafts- funktionären und Shop Stewards:

- a. "The predominance of the full-time official which emerged as an important feature of trade unionism in the 1930's is evidently being supplemented, or in some cases challenged, by the developing role of the shop steward in negotiations and in the recruitment and servicing of trade union membership."¹⁾, 2) Die Übernahme der Ver- handlungsfunktion durch den Shop Steward hat seine Position ganz allgemein gefestigt

1) MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organi- zation in the Engineering Industry; a.a.O., S. 170/171.

2) Ohne Zweifel haben sich diese Tendenzen seit Er- scheinen der angeführten Untersuchung verstärkt.

und diejenige des hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäres unterhöhlt. "Even the coordination of factory wage claims seems to be slipping away from the local union officials to the stewards."¹⁾ Die Erklärung dafür liegt zu einem beträchtlichen Teil in der Unzulänglichkeit sowohl der 'procedural agreements' als auch der 'substantive agreements' in vielen britischen Industriezweigen. "Industry-wide procedures leave a great deal to be settled in the plant, but the disputes procedures, which commonly provide the only formal negotiating machinery available at plant level, were not designed to provide machinery for the settlement of complex wage structures."^{2), 3)}

- b. Die Gewerkschaften sind in einer Weise von den Shop Stewards abhängig, die ihr großzügiges Verhalten gegenüber den Shop Stewards erklären kann.^{4), 5)} Im oben angeführten Fall kann das Betreten eines Betriebes durch einen haupt-

1) LERNER, S.W.: The Organisation and Structure of Trade Unions; a.a.O., S. 69/70.

2) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S. 407.

3) "Under industry-wide procedures their local officials have few rights to intervene in particular disputes within factories and in any case the present preference for informal understandings and local custom and practice ensures that they have little idea of the issues involved in a dispute."

McCARTHY, W.E.J.: Signs of Change; a.a.O., S. 13.

4) "Reluctance by the union management to discipline shop stewards where there would be ample justification for doing so can be seen in part ... as an acknowledgement of the realities of power."

ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 113.

5) So ist es in bedeutenden Industriezweigen zur Bil-

amtlichen Gewerkschaftsfunktionär durchaus vom Verhalten des zuständigen Shop Stewards abhängen; von dessen Bereitschaft zum Einsatz für den Gewerkschaftsfunktionär.¹⁾

- c. Durch diese Erschwernisse wird die den hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären auf lokaler Ebene ursprünglich zugeordnete Kontrollfunktion über den Shop Steward praktisch kaum durchführbar.²⁾ "The history and militant image of shop stewards' movements frequently makes higher union officials apprehensive of the semi-autonomous position of shop stewards. The unions exercise a parental authority over them, almost invariably defending them from external attack, but are unable always to make them conform. The supervisory role of union officials is becoming increasingly difficult."³⁾

Forts. Fußn. 5)

dung von Joint Shop Stewards' Committees gekommen, deren Organisation sich außerhalb der offiziellen Gewerkschaftsorganisation abspielt. Über die Bedeutung solcher Zusammenschlüsse sagt HURLEY: "Actual power is shifting to strong shop stewards' committees, some, as in the motor industry, maintaining national connections ... In such areas as Manchester, the joint shop stewards' committees often treat local officials as intruders. The power of the stewards in companies like Lucas, Girling or Standard Triumph is immense."

HURLEY, J.: Shop Stewards: Democrats or Anarchists? in Industry Week, 19. September 1969, S. 39.

- 1) "He frequently cannot enter a plant without the permission of the shop stewards; at Ford's of Dagenham there have been instances of stewards refusing to allow district officials to speak at strike meetings."

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): The Structure and Organisation of British Trade Unions; a.a.O., S. 459.

- 2) Vgl. GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 13.

- 3) Ebenda.

d. Nicht zuletzt kann die unterschiedliche Position auch zu verschiedenen politischen Einstellungen führen, die einer Annäherung von hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards in einigen Fällen im Wege steht.

"Trade union leaders have tended to assume an increasingly 'responsible' outlook on obligations towards employers and the State, on the use of the strike, etc. This has opened a gap between them and their rank and file members. The latter, holding more traditional views, have tended to seek unofficial leaders, more responsive to their immediate needs and talking more their own language, from among their own number in the workplace. There are also signs that, in our relatively affluent circumstances, the defensive urge which previously kept workers loyal to their unions may be being replaced by the more obvious loyalties arising from the work situation."¹⁾

Die DONOVAN-COMMISSION drückt dieses Dilemma noch deutlicher aus: "Trade union leaders feel themselves committed to support procedures to which their unions are party, but at the same time they are bound to sympathise with the frustrations of workers on the shop floor who suffer from their inadequacies. This conclusion is supported by the results of our workshop relations survey. District officials, shop stewards and trade union members were asked to say whether they thought that workers were justified in withdrawing their labour, or using other forms of pressure in disregard of procedure, in a number of different situations. In each case only a minority

1) ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 173.

supported such action by workers 'in a situation where they think that by acting in this way they can get what they want'. There was little difference between the attitudes of ordinary trade unionists and shop stewards (27 per cent of ordinary trade unionists and 23 per cent of shop stewards), but only 11 per cent of full-time trade union officials thought such action justifiable."¹⁾

Dieses Zahlenverhältnis stellt jedoch lediglich einen Durchschnittswert dar, den es zu differenzieren gilt; denn die Einstellung der Gewerkschaften zu ihren Shop Stewards und damit der Grad ihrer Übereinstimmung hängt in ganz entscheidendem Maße davon ab, inwieweit Gewerkschaftsführer aus der Position eines Shop Stewards hervorgegangen sind. Das gilt beispielsweise für die TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION und die AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS, deren Vorsitzende früher selbst Shop Stewards gewesen sind. "They represent that new breed of tough, militant, often narrow trade unionists who have emerged from the past quarter century of ill-organized prosperity in engineering and motor manufacture in Manchester and the Midlands."²⁾ Infolgedessen werden sie angesehen als "the first general secretaries who see these autonomous groups of stewards as allies rather than enemies."³⁾

In anderen Gewerkschaften ist diese Einstellung nicht unbedingt anzutreffen. "Marsh suggests a

-
- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 407.
 - 2) TORODE, J.: Three Leaders and their Unions; in Socialist Commentary, September 1969, S. 6.
 - 3) Ebenda.

love-hate relationship exists between unions and their stewards; they welcome their initiative but are concerned about the degree to which power has passed from the full time, branch or district official to the amateur, factory negotiator or, in some cases agitator."1), 2)

Die Vermutung, daß ein Großteil der Tarifverhandlungen in Zukunft von den Shop Stewards durchgeführt wird, läßt aus dieser Perspektive den Schluß zu, daß sich das Verhältnis zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards kaum bessern kann. Insofern mag die von der DONOVAN-COMMISSION getroffene Feststellung, die meisten hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre seien mit der Arbeit der Shop Stewards zufrieden,^{3), 4)} an Bedeutung verlieren. "It seems ... that if the bulk of future wage bargaining is to be carried out by shop stewards at factory level, the full-time official will become even more of a stranger to his members than he is at present."⁵⁾

Unter diesen Umständen kann leicht der Fall eintreten, daß die offiziellen Gewerkschaftsführer weiter an Einflußmöglichkeit auf die Gewerkschaftsmitglieder verlieren; dann nämlich, wenn sie trotz Kenntnis dieser neuen Sachlage den Eindruck erwecken,

1) Workplace Bargaining; in NEW SOCIETY, 9. Januar 1964, S. 23.

2) Das entspricht genau der beim Arbeitgeber vorherrschenden Meinung: "Often he finds it more convenient to deal with the man on the spot, familiar with the situation, but at the same time he frequently discovers he has sanctioned a situation he can no longer control."

Ebenda.

3) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 408.

4) "Generally relations between the officials and stewards are good, each regarding the other as com-

als läge ihre Hauptaufgabe in der Kontrolle und Disziplinierung von Shop Stewards und nicht in deren aktiver Unterstützung.¹⁾

Forts. Fußn. 4)

plementary, informal limitations on freedom of action thus being accepted voluntarily."

GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 184.

Fußn. 5) von Vors.

LOWRY, J.P.: The Future of National Wage Bargaining; a.a.O., S. 12.

- 1) Ein Beispiel mangelnden Vertrauens zwischen Shop Steward und hauptamtlichem Gewerkschaftsvertreter bringt CHOUDHRI: "A thoroughly discreditable example of this occurred when one shopfloor representative described an incident in which a workman struck a boy on the face in front of all the workers in the canteen. The man gave no reason for striking the boy and was discharged. The shop steward could not get any more information and notified the union about the accident. Soon after, the steward went on holiday. On his return he found that a charge of men having sexual relations with the boy had arisen since the incident, and police had arrested and questioned some men. The steward also discovered that 'this business' had been going on for several months, and the men had frightened the boy so much that he would not tell anybody. The biggest surprise came to the steward when he heard at the branch meeting that the secretary had known about the matter a month before the police action. Because nothing was done before the police action, the steward reported, 'I later learned that I was suspected of having been involved or been given money to keep quiet.' The shop steward asked the secretary why he was not informed about the matter when it was learned a month before police action. The secretary told him that 'it had nothing to do with you'; incidentally the employer was also kept in the dark by the secretary until the police acted. When the steward protested about the matter at a meeting and showed his concern as a steward for the welfare of his members, the chairman 'called him down'."

CHOUDHRI, S.: A Worm's Eye View; in Industrial Society, Vol.50, Juni 1968, S. 10.

5.4.3.2. Problematik der gewerkschaftlichen Niederlassungen auf lokaler Ebene (Branches)

In engem Zusammenhang mit dem Verhältnis zwischen Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären steht das Problem der 'branches', die bislang die unterste offizielle Ebene der Gewerkschaftshierarchie darstellen.¹⁾ Wenn inzwischen der Shop Steward als "first-line bargainer"²⁾ der Gewerkschaften angenommen wird, so findet dies seine Erklärung nicht zuletzt in der bisherigen Struktur dieser 'branches'. "The branch is usually the basic organisational unit in the structure of most unions. Each person who joins a union becomes a member of a branch. There are certain exceptions to this general rule - as, for example, in some unions where there is a headquarters' register for special members or categories of members - but they are of very limited significance."³⁾ Diese Organisationsform geht - wie im Verlauf der Arbeit mehrfach gezeigt - an der heutigen Entwicklung solange vorbei, als 'branches' auf geographischen Distrikten basieren. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle ist das jedoch heute noch der Fall, eine Situation, die sich immer häufiger der Kritik unterziehen muß.

1) Vgl. GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; a.a.O., S. 44.

2) CYRIAX, G. und OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; London 1960, S. 70.

3) JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 13/14.

"The branch is the unit of membership for a union."

THE POLYTECHNIC SCHOOL OF MANAGEMENT STUDIES: Structure of a Trade Union; London 1968, S. 2.

Vgl. auch GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; a.a.O., S. 44.

"For reasons of history, tactics, and economy, union branches are typically based on the place of residence rather than the place of work.¹⁾ Workmates in the same factory seldom belong to one branch unless they live in the same area and, even if these two coincide, the branch will normally be concerned with issues at other factories also."²⁾ DERBER hält dies für einen Tatbestand "which is valuable for the interchange of ideas and experiences among workers from different establishments but which discourages the discussion of grievances and problems within any one establishment".³⁾ Das heißt, daß die Teilnahme an einer von der 'branch' einberufenen Versammlung im Gegensatz zu früher keine attraktive Freizeitbeschäftigung für die Gewerkschaftsmitglieder darstellen kann. "The branch used to be the most important unit of trade union organization. It was the focus of a man's concern with his job and his paypacket; it was also something of a social centre. A good many met in the local public house and offered the opportunity for man's talk, a sociable pint, and a night out. There were few distractions to keep a man from his branch - nothing like the radio, the 'telly', the car, the cinema, the bingo games, the endless other attractions that now compete with it. What's more, the branch was likely to be close at hand, since most men lived near the job. It was the hub of an important wheel in working class dis-

1) "To complicate things still further, a worker's membership in a particular union is usually determined by his place of residence rather than his place of work. Thus, the local to which he belongs may not even be in the plant in which he is employed."

MARSHALL, H.D. und MARSHALL, N.J.: Collective Bargaining; New York 1971, S. 93.

2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop SteWARDS in British Industry; a.a.O., S. 11.

3) DERBER, M.: Labor-Management Relations at the

tricts."¹⁾ Heute ist es die Aufgabe von Shop Stewards, an diesen Versammlungen teilzunehmen. Die breite Masse bleibt jedoch aus, da das notwendige Engagement fehlt.²⁾ "Average attendances of 4 to 7 per cent of the membership would be normal, with higher ones for certain craft unions and considerably lower ones for such far-flung organizations as the Amalgamated Engineering Union or the Transport and General Workers' Union, and for the white-collar unions like the Post Office Workers and the Civil Service Clerical Association. (Women members, who seldom come to meetings, are a depressing factor here.)"^{3), 4)}

Neben anderen Erklärungen für diese Situation mag diejenige die wichtigste sein, die auf die Diskrepanz zwischen gewerkschaftlicher Organisationsbasis und tatsächlicher Problemallokation abstellt. "Union branches are intended to help deal with on-the-job

Forts. Fußn. 3)

Plant Level - A Study of the Engineering (metal-working) Industry in Birmingham, England; University of Illinois 1955, S. 83.

- 1) SELVIN, D.F.: Communications in Trade Unions - A Study of Union Journals; a.a.O., S. 74.
- 2) "Union branches, as the basis of trade union structure, are no longer adequate. Most meetings are attended by a mere handful of people, not necessarily representative of the membership as a whole."

WELTON, H.: The Unnecessary Conflict - A Commonsense View of Industrial Relations; London und Dunmow 1962, S. 72.

- 3) CYRIAX, G. und OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; a.a.O., S. 69.
- 4) ROBERTS gibt Beobachtungswerte zwischen 3 und 15 Prozent an. Auch er stellt jedoch fest, daß die Mehrzahl der Fälle zwischen 4 und 7 Prozent liegt.

Vgl. ROBERTS, B.C.: Trade Union Government and Administration in Great Britain; a.a.O., S. 95.

problems that tend to get a little out of hand but many branches are unable to do so because, although men are allocated to branches nearest their homes they work too far away; thus stewards tend to become the natural focal point for grievances."¹⁾, 2)

Die Loyalität der Gewerkschaftsmitglieder ihrer Gewerkschaft gegenüber - und damit gegenüber der 'branch' - wird ersetzt durch die Loyalität gegenüber der Situation am eigenen Arbeitsplatz.³⁾

"So, the low level of attendance, the preponderantly residential basis of branch membership, and increasingly close affinity of union members with fellow employees rather than fellow unionists elsewhere all emphasize the workplace as the centre of their attention, and the steward as the focus of union-type activities. The declining significance of the 'standard union wage rate', the sterility of branch activities, and the unity inspired by a common employer have contributed to this trend, revealing an institutional gap in trade union organization which the steward has come to occupy."⁴⁾ Diese Organisationslücke mag in den umseitigen Schemata verdeutlicht werden (Figuren

4 und 5).

1) OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations; a.a.O., S. 60.

2) "Since the shop steward, rather than the local union official, usually negotiates factory agreements, the former's status has risen and the latter's - particularly that of the branch officer - has declined. Trade union activity has shifted from the neighbourhood branch, which is poorly attended, to the factory floor. Even the coordination of factory wage claims seems to be slipping away from the local union officials to the stewards."

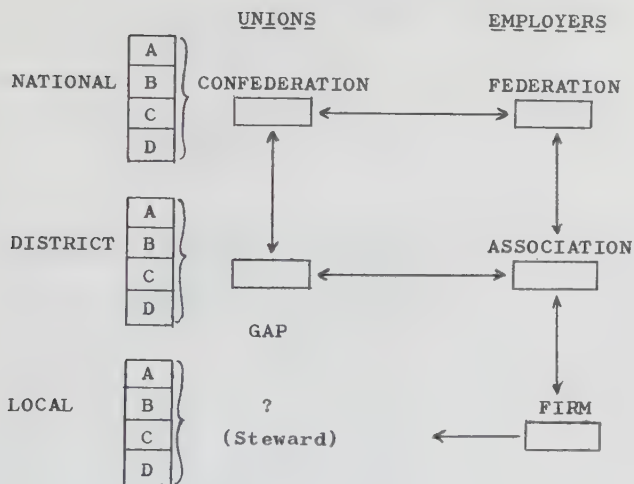
LERNER, S.W.: The Organisation and Structure of Trade Unions; a.a.O., S. 69/70.

3) Vgl. ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 173.

4) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 11.

Figur (4)¹⁾

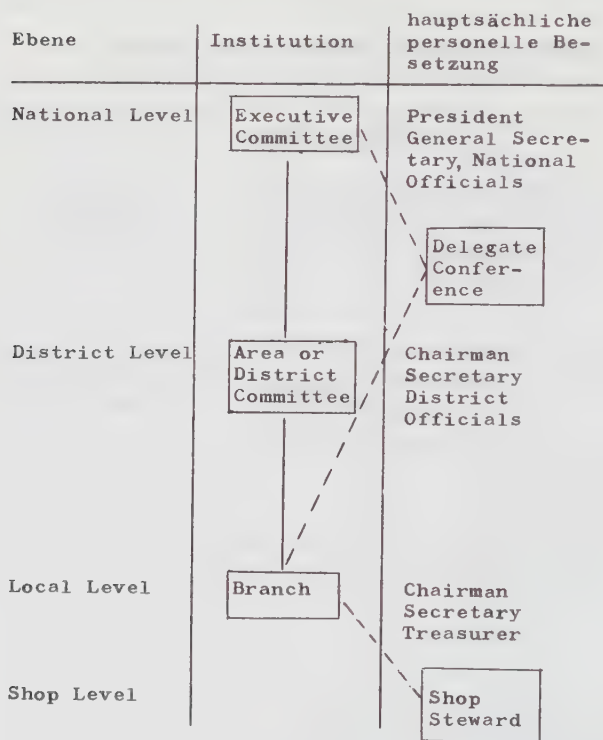
Structural gap - workplace bargaining



1) ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; a.a.O., S. 109.

Figur (5)¹⁾

Struktur einer englischen Gewerkschaft



1) Vgl. auch THE POLYTECHNIC SCHOOL OF MANAGEMENT:
Structure of a Trade Union; London 1968, S. 1.

Es muß erkannt werden, daß "the hey-day of the trade union branch has passed."¹⁾ Die geographisch orientierte 'branch' ist den heutigen Gegebenheiten nicht mehr gewachsen.²⁾ Der Hang der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre, gewerkschaftliche Aktivitäten vom Zentrum her zu dirigieren, führt zu wachsender Apathie der Gewerkschaftsmitglieder, zu einer Verminderung ihrer eigenen Autorität³⁾ und nicht zuletzt zu inoffiziellen Aktionen an der Peripherie.⁴⁾ Diese Autorität ist auf die Shop Stewards übergegangen⁵⁾, die den Problemen der von ihnen vertretenen Gewerkschaftsmitglieder

1) MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; a.a.O., S. 170.

2) Die alte geographisch orientierte 'branch' ist aus den Gegebenheiten ihrer Entstehungszeit heraus zu verstehen. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts waren die Probleme der Arbeitnehmer viel allgemeiner und betrafen deshalb jeden Arbeitnehmer. Außerdem waren gewerkschaftliche Aktivitäten innerhalb von Betrieben so gut wie undurchführbar.

3) Vgl. CYRIAX, G. und OAKESHOTT R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; a.a.O., S. 68.

4) Vgl. NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 63.

5) PEP ist der Ansicht, daß auch die zentralen Gewerkschaftsinstitutionen auf Kosten der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre auf 'branch' - Ebene an Autorität gewonnen haben: "The surrender of branch authority has been twofold in character. Not only have branches relinquished some of their powers to committees above them in the hierarchy, but they have also devolved authority to bodies and officials lower down. The upward surrender has usually been by resolution. The downward surrender, as for example to shop stewards, has been dictated by the facts of a particular situation..."

POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): British Trade Unionism - Five Study of PEP, a.a.O., S. 16.

wesentlich näher stehen als die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre.^{1), 2)}

In nur wenigen Wirtschaftszweigen ist die auftauchende Forderung nach Identität von 'branch' und Organisation am Arbeitsplatz erfüllt. "The miners are organised on a colliery basis and lodge officials are dealing constantly with the colliery manager on behalf of their members, although the worker's checkweighman, whose appointment is legally enforced also acts as their on-the-spot representative in certain matters. The printers have their traditional chapel organisation related to their trades and places of employment, which is the main meeting place of members and the basic unit of their unions' administration. Unions as dissimilar as the National Union of Railwaymen, the National Union of Tailors and Garment Workers and the Civil Service Clerical Association organise their branches according to their members' place of employment.³⁾ But this is not the rule. Frequently the union branch is a geographical rather than an industrial unit

1) Vgl. ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; a.a.O., S. 176.

2) "It is important to look at the role of the shop steward not only as a key function in workplace relations, because he is the foreman's opposite number, but as a union function that is becoming increasingly important in modern industry."

NEAL, L.F. und ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial Relations; a.a.O., S. 62.

3) Ähnlich äußern sich auch CYRIAX und OAKESHOTT: "In some industries, notably in coal and printing where the branch and the shop are the same unit, this has not mattered; the secretary of the miners' lodge - which itself is based upon the working unit of the mine - is a branch official and shop steward at the same time. The question of the balance of authority between the official and the steward has thus hardly affected him."

CYRIAX, G. und OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of Modern Trade Unionism; a.a.O., S. 69.

constituted according to the members' place of residence and their convenience in attending the branch meeting. It may well include employees at several different firms and perhaps not all the members of the union at any one of them."¹⁾

In der Mehrzahl der Fälle spielt die Machtverteilung zweifellos eine große Rolle und belastet das Verhältnis zwischen Shop Steward und hauptamtlichem Gewerkschaftsfunktionär ganz erheblich. Dieses Verhältnis "could appear competitive, both seeking to restrict the functions and information of the other. Certainly, a steward is well able to harrass branch officers and district officials, particularly if management prefers to deal with stewards. District officials subject to periodic re-election may also find it difficult to oppose influential stewards in plants with a large membership."³⁾

Der Forderung nach Schließung der strukturellen Lücke am Arbeitsplatz ist bisher nur in Ausnahmefällen Rechnung getragen worden, denn immer noch gilt, daß "organisation on the job is often non-existent."³⁾, ⁴⁾

Forts. Fußn. 3)

Vgl. auch GALENSON, W.: Comparative Labor Movements; a.a.O., S. 40.

- 1) FLANDERS, A.: Trade Unions; a.a.O., S. 50/51.
- 2) GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry; a.a.O., S. 184.
- 3) FLANDERS, A.: Great Britain; in GALENSON, W. (Hrsg.): Comparative Labor Movements; a.a.O., S. 41.
- 4) "What the unions have failed to do is to give the shop steward the backing that he needs. They have failed to integrate him properly into the union structure. The result is that sometimes he has to act off his own bat, and although often this does not matter, there are times when it means that he may be acting over-hastily, without defining a long-term strategy, and he may be

Sicherlich böte die Basierung einer 'branch' am Arbeitsplatz wesentliche Vorteile. Entsprechend schlagkräftig ist der Argumentationskatalog derjenigen, die eine derartige Umstrukturierung befürworten: "The unit ought to be the workshop and not the geographical branch. For a man's keenest interest is in the matters which touch him most closely, that is to say, in the grievances and aspirations and problems in his own place of work. And the most natural and the liveliest association will be the association of actual workmates. The ordinary Trade Union branch, on the other hand, collects together a number of individuals who happen to live in the same district. These, though they are in the same trade, are generally in different workshops or factories, and have different problems and grievances. Their common interest, important though it may be, is too remote, and hence inevitably comes the slackness of the many and the excessive influence and power of the few."¹⁾

Zum zweiten käme die Identität von Shop Stewards und hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern am Arbeitsplatz einer deutlichen Aufwertung der 'branch' als Organisationsbestandteil der britischen Gewerk-

Forts. Fußn. 4)

acting in a way in which, if he had more knowledge, he would not act. It may be, for example, that there is in a particular negotiation a problem involving works study, where management is not putting forward a very effective scheme. It may be that the shop steward is not as knowledgeable as he ought to be in work study techniques, and that if he were, he might be able to criticise the scheme the management was putting forward. This is the kind of area in which the unions are not at the moment giving the shop steward the services that he deserves."

RADICE, G.: Trade Unions in a Changing Society; in Co-Partnership, No.536, April 1969, S. 10/11.

schaftshierarchie gleich. "Shop Stewards are more likely to strengthen the branch machinery than to weaken it,"¹⁾ schon allein dadurch, daß eine klare Abgrenzung der Kompetenzen erfolgt²⁾, sowie durch Fokussierung auf den eigentlichen Entstehungsort gewerkschaftlicher Probleme.

Schließlich mag es auf diese Weise für eine Gewerkschaft leichter sein "to demonstrate its utility and importance to the members and to influence their conduct",³⁾, ⁴⁾

Von mancher Seite werden jedoch auch Grenzen dieses Systems geltend gemacht. Die 'branch' am Arbeitsplatz dürfe nicht als generelles Allheilmittel angesehen werden. "It seems that as things now stand the advantages of the factory-based branch can be exaggerated. Although trade union members are slightly more likely to go to union meetings⁵⁾ in factory-based

FuBn. 1) von Vors.

LLOYD, L.M.: Trade Unionism; a.a.O., S. 149.

So auch JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; a.a.O., S. 14.

1) COLLINS, H.: Trade Unions Today; London 1950; S. 118.

2) So spricht auch die CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY von "lack... of any precise division of functions between full-time officials and shop stewards."

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY: Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; a.a.O., § 160.

3) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 80.

4) Außerdem sind zumindest einige Shop Stewards der Ansicht, der oft arbeiterschwerende Druck der Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben könne dadurch gemildert werden: "Some shop stewards saw the solution to the problem of undesirable pressure from the shop floor in the elevation of the office of shop steward to that of a full-time union official being paid by the movement to safeguard the interests of the workers on the shop floor."

branches, there is no difference so far as stewards' attendance is concerned."¹⁾ Denn bisher haben nahezu alle Veranstaltungen der 'branch' außerhalb der Betriebe in der Freizeit der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder stattgefunden. "It remains true that in many instances fully representative gatherings of those affected by a particular decision or proposal are only possible if meetings can be held in lunch breaks or at other convenient times at the place of work."²⁾ Das gilt insbesondere für jene Betriebe, in denen mehrere Schichten gefahren werden.

Voraussetzung für entsprechende Regelungen bleibt das Einverständnis der betroffenen Arbeitgeber, "in much the same way as many now grant permission

Forts. Fußn. 4)

CHOUDHRI, S.: A Worm's Eye View; in Industrial Society, Vol.50, Juni 1968, S. 10.

Fußn. 5) von Vors.

TURNER ist sogar der Ansicht, es gäbe keine ausreichenden Beweise für die Vermutung, die Teilnahme an Versammlungen werde bei einer Umstrukturierung höher liegen als bei der herkömmlichen Form.

Vgl. TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 203.

Von anderen Autoren wird jedoch geltend gemacht, die Apathie der Gewerkschaftsmitglieder sei beispielsweise bei Bergleuten und Druckern nicht so groß, eben weil deren Organisationsform sehr eng am Arbeitsplatz orientiert ist.

Vgl. etwa FLANDERS, A.: Great Britain; in GALENSON, W.: Comparative Labor Movements; a.a.O., S. 40.

- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 696.
- 2) MCCARTHY, W.E.J.: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations; a.a.O., § 81.

So auch TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry; a.a.O., S. 203.

for the calling of informal shop floor gatherings. They must also be willing to allow full-time trade union officials the right to attend these meetings, just as many of them now allow chief shop stewards to attend."¹⁾

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 697.

6. Neuere Ansätze zur Lösung der aufgezeigten Probleme

6.1. Zusammenfassung des skizzierten Systems

Bevor auf neuere Ansätze zur Lösung der aufgezeigten Probleme eingegangen wird, erscheint es sinnvoll, die wesentlichen Grundzüge des britischen Systems der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zusammenzufassen sowie auf Veränderungen hinzuweisen, die ein Überdenken der in den 60er Jahren anzutreffenden Situation erforderlich gemacht haben.

Das zu Beginn der aufkommenden Reformvorschläge im Jahre 1968 existierende System läßt sich in nahezu allen seinen Aspekten auf den Bericht der Whitley-Commission aus dem Jahre 1917 zurückführen. Danach verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf nationaler Ebene auf der Grundlage fester Verhandlungsprozeduren, um in 'substantive agreements' alle diejenigen Aspekte zu fixieren, die Gegenstand von Kollektivverhandlungen sind.¹⁾ 2) Gleichzeitig soll der Abschluß von 'procedure agreements' den Gewerkschaftsmitgliedern die Möglichkeit bieten, eventuelle Unstimmigkeiten in der Interpretation von Abkommen überprüfen zu lassen.³⁾

Das Modell sieht weiterhin vor, daß andere Themenkreise durchaus zwischen Management und Arbeitnehmerschaft in den einzelnen Betrieben diskutiert werden können,

1) Vgl. McCARTHY, W.E.J.: The Role of Government in Industrial Relations - Report of a Conference at Ditchley Park, 14. - 17. Juni 1968; Enstone 1968, S. 6.

2) Vgl. dazu das Kapitel 2.5..

3) Vgl. dazu REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., §§ 143 ff..

wobei jedoch dem Management die letzte Entscheidungsbefugnis vorbehalten wird. Von den nationalen Gremien beider Seiten wird strenge Kontrolle über deren Mitglieder erwartet, so daß Streiks theoretisch nur dann auftreten können, wenn sämtliche Instanzenwege erschöpft sind. Folgerichtig muß das System offizielle Streiks und Aussperrungen zulassen, die möglicherweise einen gesamten Industriezweig lahmlegen können.

Um derartige Fälle auf ein Minimum zu reduzieren, bietet der Staat eine ganze Reihe von Diensten an - so etwa Untersuchungsausschüsse, Schlichtungs- und Schiedsstellen. Aber er wird auch gesetzgeberisch aktiv in der Form der Verabschiedung von 'Fair Wages Resolutions' oder in der Errichtung von 'Wages Councils'. Alle genannten Varianten sollen lediglich Hilfsmittel sein und in dem Augenblick beseitigt werden, in dem eine adäquate Maschinerie mit dem Einverständnis beider Seiten auf freiwilliger Ebene geschaffen worden ist.

Das auf diese Weise kurz skizzierte System, dessen Gültigkeit gegen Mitte der 60er Jahre noch nicht bestritten wurde, beruht jedoch auf Annahmen, die sich im Laufe der seit Veröffentlichung des Whitley-Reports vergangenen Jahrzehnte erheblich verändert haben und folglich die darauf aufbauenden Grundsätze in Frage stellen.

So gilt für die Arbeitgeberseite, daß Arbeitgeberverbände eine entscheidende Autoritätseinbuße haben hinnehmen müssen. "The vice of the present system of industrial relations is its hypocrisy. People pretend to have power they do not possess, while the important bargains are made elsewhere, often out of sight, and messily."¹⁾ Entscheidungen

1) SHONFIELD, A.; in Sunday Times, 16. Juni 1968.

werden in den einzelnen Betrieben gefällt, ohne daß die zuständigen Arbeitgeberverbände eine Möglichkeit des Eingreifens hätten. Auch innerhalb der Betriebe kommt es zu Unstimmigkeiten, da mangelhafte oder fehlende Personalpolitik der Unternehmen keine zentral koordinierten Entscheidungen zuläßt.

Ähnliche Erscheinungen lassen sich auf der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerseite beobachten. Die Voraussetzung zentralisierter gewerkschaftlicher Autorität ist in vielen Fällen nicht mehr gegeben. Stattdessen kommt es auf Firmenebene zu einer Vielzahl von - größtenteils ungeschriebenen - Vereinbarungen zwischen der Arbeitgeberseite und Shop Stewards, die die Errichtung von herkömmlichen Gewerkschaftsniederlassungen auf lokaler Ebene (Branches) überflüssig erscheinen lassen.¹⁾ Insofern ist der Prozeß der Dezentralisierung von Autorität auf gewerkschaftlicher Seite bereits so weit fortgeschritten, daß es hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären schwerfällt, die ihnen ursprünglich zugedachten Funktionen wahrzunehmen.²⁾

Zu weiteren erwähnenswerten Veränderungen zählt die Feststellung, daß "where domestic bargaining predominated, disputes procedures tended either to become overloaded with domestic disputes or to fall into disuse because they would only handle disputes concerning industry agreements."³⁾ Auf diese Weise läßt sich ein Anhaltspunkt zur Erklärung der zahlreichen 'wilden' Streiks finden, denn diese Streiks sind nahezu ausschließlich solche, die 'procedure agreements'

1) Vgl. Kapitel 5.4.3.2..

2) Vgl. Kapitel 5.4.3.1..

3) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 444.

verletzen. Hier wird auch deutlich, daß die Hilfestellung von Seiten des Staates immer komplizierter wird, zumal der Staat verständlicherweise nur gewillt ist, offizielle Gewerkschaftsführer zu akzeptieren und nur in offiziellen Aktionen unterstützend einzugreifen.

Letztlich mag in diesem Zusammenhang erneut auf die Entwicklung hingewiesen werden, daß sich die Differenz zwischen tatsächlichen Verdiensten und national vereinbarten Ecklöhnen immer mehr vergrößert, so daß nationale Kollektivverträge zumindest in bezug auf diesen Punkt kaum noch als richtungsweisend angesehen werden können.¹⁾

Die aufgezeigten Veränderungen im System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien haben letztlich gegen Ende der 60er Jahre zu Vorschlägen geführt, die einen Beitrag zur Überprüfung dieses Systems leisten wollen. Im Juli 1964 regte die damalige Konservative Regierung eine Untersuchung des Systems der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern an, die im Februar 1965 von der Labour-Regierung in Form einer Kommission unter Vorsitz von Lord DONOVAN verwirklicht wurde.

Kurz vor der Veröffentlichung des DONOVAN-Reports im Juni 1968 erschien im April des gleichen Jahres der Bericht einer Arbeitsgruppe der Conservative Party unter dem Titel 'Fair Deal at Work'. Im Januar 1969 legte die Labour-Regierung ein Weißbuch mit Reformvorschlägen unter dem Titel 'In Place of Strife' vor, das jedoch aufgrund des Ausgangs der Wahlen zum Unterhaus im Juni 1970 nie über das Stadium einer Gesetzesvorlage hinauskam. Stattdessen setzte die Regierung Heath den wesentlichen Teil der in 'Fair Deal at Work'

1) Vgl. dazu die Kapitel 2.5., 3.3., 4.1.1. und 4.2.2.2..

enthaltenen Vorstellungen in Form des Industrial Relations Act im Jahre 1971 in die Tat um. Es erscheint deshalb sinnvoll, nicht - entsprechend der chronologischen Reihenfolge - das Pamphlet der Conservative Party an den Anfang der Untersuchungen zu stellen, sondern diese Vorschläge im Zusammenhang mit dem Industrial Relations Act zu sehen.

6.2. Vorschläge der DONOVAN-Commission (1968)

Die Vorschläge der DONOVAN-Commission basieren auf der grundlegenden Erkenntnis, daß das vorhandene formelle System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern derart unterhöhlt worden ist, daß seine Effizienz in Frage gestellt werden muß. "What is of crucial importance is that the practices of the formal system have become increasingly empty."¹⁾ Neben dieses formelle System ist nach DONOVAN ein informelles getreten²⁾, "which undermines the regulative effect of industry-wide agreements."³⁾ So stellt die Studie der DONOVAN-Commission als einen der wesentlichsten Punkte heraus, daß "the formal and informal systems are in conflict"⁴⁾, betont jedoch als Basis für alle Lösungsversuche: "Any suggestion that conflict between the two systems can be resolved by forcing the informal system to comply with the assumptions of the formal system should be set aside. Reality cannot be forced to comply with pretences."⁵⁾

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 154.

2) Vgl. Kapitel 1.1..

3) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and

Wie DONOVAN¹⁾ sehen auch BEAL, WICKERSHAM und KIENAST die Weiterentwicklung von Firmenabkommen als wesentliche Reformaufgabe an²⁾, wobei nationale Tarifverträge nur noch allgemein gültige Richtlinien zum Abschluß von Firmenabkommen sowie Minimallöhne für eine bestimmte Arbeitszeit beinhalten sollen. Alle anderen Verhandlungsinhalte sollen dezentralisierten Verhandlungen vorbehalten bleiben. Zum Problem, w e r in der Lage sein könnte, Firmenabkommen zum Hauptbestandteil des britischen System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu machen, äußert sich DONOVAN wie folgt: "Trade unions cannot do so by themselves. They can negotiate with employers or managers only at the level at which the latter are willing to meet them. Employers' associations cannot do so. They lack the authority and their members would not wish them to have it. Factory managers can do so only if authorized by their boards of directors. If Britain is to shift to factory agreements therefore the change must be accomplished by boards of directors. If the change is made, boards of directors will lose the protection provided by the existing system against their being held fully responsible for their own personnel policies. At present boards can leave industry-wide agreements to their employers' associations, and the task of dealing with workers within those agreements to their subordinate managers. Removing this protection will direct the attention of companies to the need to

Forts. Fußn. 3)

Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 149.

Fußn. 4) von Vors.

Ebenda.

Fußn. 5) von Vors.

Ebenda, § 150.

- 1) - "largely supporting the system of voluntarism" -
BALFOUR, C.: Industrial Relations in the Common
Market; London 1972, S. 5.

develop their own personnel policies."¹⁾

Bereits aus diesen Äußerungen wird ersichtlich, daß die königliche Untersuchungskommission die Verantwortung für eine Reform des Systems nicht auf beide Seiten gleichmäßig verteilt. "Companies should be primarily accountable for industrial relations in their own undertaking."^{2), 3)}

DONOVAN sieht als Hauptmittel von Reformbestrebungen richtigerweise diejenigen der Erziehung und Aufklärung an, weniger die Anwendung von Strafen.⁴⁾ "We do not

Fußn. 2) von Vors.

"The point of view remains that of the enterprise; for the enterprise - not the industry, not the state or nation - is the highest autonomous unit of economic activity in capitalist society." BEAL, E.F., WICKERSHAM, E.D. und KIENAST, P.: The Practice of Collective Bargaining; Homewood, Ill., 1972, S. 3.

- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., §§ 168/169.
- 2) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 453.
- 3) Vgl. auch FEATHER, V.: The TUC and the Industrial Relations Act; TRADES UNION CONGRESS, London 1971, S. 3.
- 4) "On closer examination the Royal Commission's prescription for the reform of collective bargaining would thus appear to be compounded of two related elements. The institutional shortcomings of the industrial relations system are both the cause and consequence of an ideological conservatism on the part of both managements and trade unions. The inference is clear - a blueprint for institutional reform, no matter how well designed, will be so much waste paper unless it is applied within a suitable 'frame of reference'. Boards of directors, managers, trade union officials and shop stewards must therefore change their attitudes to industrial relations and equip themselves with a corpus of new ideas before attempting the reform of collective bargaining within their own establishments. Thus Donovan concluded that a formal, written company or factory agreement should be formulated within the framework of a company industrial relations policy.

think the shortcomings of our existing industrial relations are due to malice or moral weakness on the part of employers, managers or trade unionists. They are primarily due to widespread ignorance about the most sensible and effective methods of conducting industrial relations, and to the very considerable obstacles to the use of sensible and effective methods contained in our present system of industrial relations."¹⁾

Obwohl es DONOVAN im wesentlichen um die Änderung von Einstellungen der beteiligten Partner geht, glaubt er, ohne einige gesetzliche Maßnahmen nicht auskommen zu können, um seinen Vorschlägen letzte Durchschlagskraft zu verleihen.²⁾ So sollen etwa Gewerkschaften den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts erhalten und damit vor den Gerichten verklagbar sein. Gleichzeitig soll den Gewerkschaften zur Auflage gemacht werden, sich beim

Forts. Fußn. 4)

Such an approach clearly embodies certain features which together constitute a radical departure from traditional collective bargaining. The most notable of these features are the idea of managerial initiative, the idea that collective bargaining should be conducted according to a body of jointly-agreed and clearly-written principles, and the idea that conflict should be over matters of mutual importance as distinct from individual grievances."

HAWKINS, K.: Company Bargaining - Problems and Prospects; in British Journal of Industrial Relations, Vol.IX, No.2, Juli 1971, S. 202.

- 1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 204.
- 2) Ähnlich auch HAWKINS: "The contemporary debate on the reform of industrial relations frequently confuses two related but nonetheless distinct problems. First, there is a clear and present need to ensure that managers will initiate and the trade unions respond favourably towards the reform of collective agreements. Second, there is an equally urgent need to devise a system of sanctions which will effectively discourage the abuse of industrial bargaining power."

Registrar of Friendly Societies registrieren zu lassen, was eine konkrete Festlegung auf verschiedene Satzungserfordernisse zur Folge hätte. Aufnahmefragen, interne Wahlen, Shop Stewards u.v.a.m. müßten beispielsweise schriftlich fixiert und hinterlegt werden.

Weitere Gesetzesvorschläge betreffen die Ausweitung von Kollektivverhandlungen, die in den Vorstellungen der DONOVAN-Commission vorangetrieben werden muß - beispielsweise durch staatlichen Eingriff in jenen Fällen, in denen ein Arbeitgeber sich weigert, eine Gewerkschaft als Verhandlungspartner anzuerkennen. In diesen Bereich fallen auch die Bestrebungen, die Abschaffung von Wages Councils zu erleichtern.¹⁾

Einen wichtigen Platz im Rahmen der Arbeit der DONOVAN-Commission nimmt auch die Frage nach der Verbindlichkeit von Kollektivverträgen ein. Ausgehend von der Absicht beider Verhandlungspartner, "that they do not intend to make a legally binding contract, and without both parties intending to be legally bound there can be no contract in the legal sense"²⁾, gelangt DONOVAN zu der Schlußfolgerung, daß eine Veränderung dieser Situation nur dann gerechtfertigt erscheint, wenn tatsächlich ein Zusammenhang zwischen diesem Zustand und der Streiksituation gefunden werden kann.³⁾ Diesen Zusammenhang verneint die Kommis-

Forts. Fußn. 2)

HAWKINS,, K.: Company Bargaining - Problems and Prospects; in British Journal of Industrial Relations, a.a.O., S. 198.

1) Vgl. REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., S 275.

2) Ebenda, S 470.

3) Vgl. Ebenda, §§ 474/475.

sion. "As we found when seeking to identify the underlying causes of unofficial strikes, the root of the evil is in our present methods of collective bargaining and especially our methods of workshop bargaining, and it is in the absence of speedy, clear and effective disputes procedures. Until this defect is remedied, all attempts to make procedure agreements legally binding are bound to defeat themselves." 1), 2)

Im Gewerkschaftsbereich schlägt die DONOVAN-Commission vor "that unions consider raising their dues, adopting check-off of dues more widely, raising officers' salaries, increasing the number of officials, offering more formal training to officials at all levels, and clarifying lines of responsibility and authority, particularly between stewards and other union officials." 3)

Letztlich sei der Vorschlag der DONOVAN-Commission erwähnt, eine ständige Commission on Industrial Relations einzusetzen, die im Jahre 1969 ihre Arbeit aufgenommen hat und sich als Institution mit der Reform der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern auseinandersetzen soll.

1) REPORT of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; a.a.O., § 475.

2) Eine zeitliche Fixierung von Kollektivverträgen, wie sie insbesondere von Kennern des amerikanischen Systems gefordert und auch im Kapitel 4.1.4. vorgeschlagen wird, ist im Bericht der DONOVAN-Commission nicht vorgesehen.

Vgl. McCARTHY, W.E.J.: The Role of Government in Industrial Relations; a.a.O., S. 8.

3) GARBARINO, J.W.: The British Experiment with Industrial Relations Reform; in Industrial and Labor Relations Review, Vol.26, No.2, Januar 1973, S. 801.

6.3. Vorschläge der Labour-Party: 'In Place of Strife' (1969)

Die im Weißbuch 'In Place of Strife' geäußerten Reformvorschläge der Labour Party sind sehr eng im Zusammenhang mit den besonderen Beziehungen zwischen der Labour Party und den Gewerkschaften zu sehen und zu beurteilen. So gilt es zunächst festzuhalten, daß nur etwa 20% aller britischen Gewerkschaftsmitglieder **n i c h t** zur Finanzierung der Labour Party beitragen. Zum zweiten ist der Anteil von Gewerkschaftsfunktionären in der Fraktion der Labour Party im britischen Unterhaus wesentlich größer als etwa in der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag. In der Tat muß im folgenden berücksichtigt werden, daß die britische Labour Party aus der Gewerkschaftsbewegung hervorgegangen ist.

So kann es nicht verwundern, daß der Bericht der DONOVAN-Commission bei den Mitgliedern der Labour-Regierung Enttäuschung hervorgerufen hat. Das jahrelange Drängen von Presse, Öffentlichkeit und Politikern nach verschärften Gesetzesmaßnahmen - insbesondere gegenüber Teilnehmern an 'wilden' Streiks - hatte bei DONOVAN keinen Niederschlag gefunden. "The government ... had ... hoped for a report which would be 'tougher' in these respects."¹⁾ Infolgedessen sah sich die Labour-Regierung in der schwierigen Situation, als gewerkschaftsverbundene Partei Vorschläge präsentieren zu müssen, die ihren - von DONOVAN grundverschiedenen - Vorstellungen entsprechend in ihrer Schärfe weit über diejenigen der DONOVAN-Commission hinausgingen. So erweiterte sie beispielsweise die Befugnisse der von DONOVAN übernommenen Commission on Industrial Relations (CIR) beträchtlich, indem etwa Empfehlungen

1) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 457.

der CIR bei zwischengewerkschaftlichen Streitigkeiten Gesetzeskraft verliehen werden konnte. "The C.I.R. can play a useful role in bringing persuasion to bear on the unions involved and in reinforcing the efforts of the T.U.C.. If, despite these efforts, a dispute is threatened, the Government will ask the T.U.C. to try to resolve the conflict between its constituent unions. If, however, the T.U.C. cannot persuade the parties within a reasonable time to accept a settlement, the Secretary of State will refer the dispute to the C.I.R.. In some cases the C.I.R. may only be able to produce a durable solution by recommending the exclusion of one or more unions from recognition. In such a situation the Government will look to all the parties involved to accept the recommendations of the C.I.R.. If they do not, the Industrial Relations Bill will propose a power for the Secretary of State where necessary to give effect by Order to the C.I.R.'s recommendations. The employer would then be liable to a financial penalty if he refused to recognise the union or unions which the C.I.R. recommended should be recognised, or recognised one against which it had recommended. A union which used coercive action to obstruct the implementation of the C.I.R.'s recommendations would also be liable to a financial penalty."¹⁾

Bei der Erörterung und Behandlung von Streiks ergibt sich zunächst eine scheinbare Ubereinstimmung mit der Auffassung von DONOVAN, wenn es heißt: "The fundamental solution lies in the re-structuring of our present system of collective bargaining when it is disordered or defective. Many strikes would not take place if there were quick and effective methods of resolving the matter in dispute. Some existing dis-

1) DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: In Place of Strife - A Policy for Industrial Relations; London 1969, § 60.

putes procedures, such as that in engineering, are outdated and no longer provide an adequate means of resolving many of the disputes to which they should apply."¹⁾ Das Weißbuch hebt jedoch besonders heraus, daß viele Streiks "without the use of procedure"²⁾ stattfinden und dies unverantwortlich gegenüber dem Gemeinwohl sei. Folgerichtig schlägt das Weißbuch eine Schlichtungspause (conciliation pause) vor³⁾, innerhalb derer genügend Zeit für weitere Verhandlungen und möglicherweise Untersuchungen bleiben soll. "The Government's view is that this power would encourage trade unions to intensify their efforts to ensure that their members observed procedures."⁴⁾ Der in diesem Fall beschrittene Weg ist in Figur (6) skizziert.

Zusätzlich böte sich entsprechend 'In Place of Strife' der Regierung die Möglichkeit, Urabstimmungen vor offiziellen Streiks (strike ballots) immer dann zu fordern, wenn Zweifel über die Zustimmung der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder bestehen und der Streik "would involve a serious threat to the economy or public interest."⁵⁾

Obwohl diese Vorschläge letztlich nur relativ unwesentliche Veränderungen gegenüber den im DONOVAN-Bericht geäußerten Vorstellungen bringen, sind sie bei den Gewerkschaften auf sehr heftigen Widerstand ge-

1) DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: In Place of Strife - A Policy for Industrial Relations; a.a.O., § 80.

2) Ebenda, § 91.

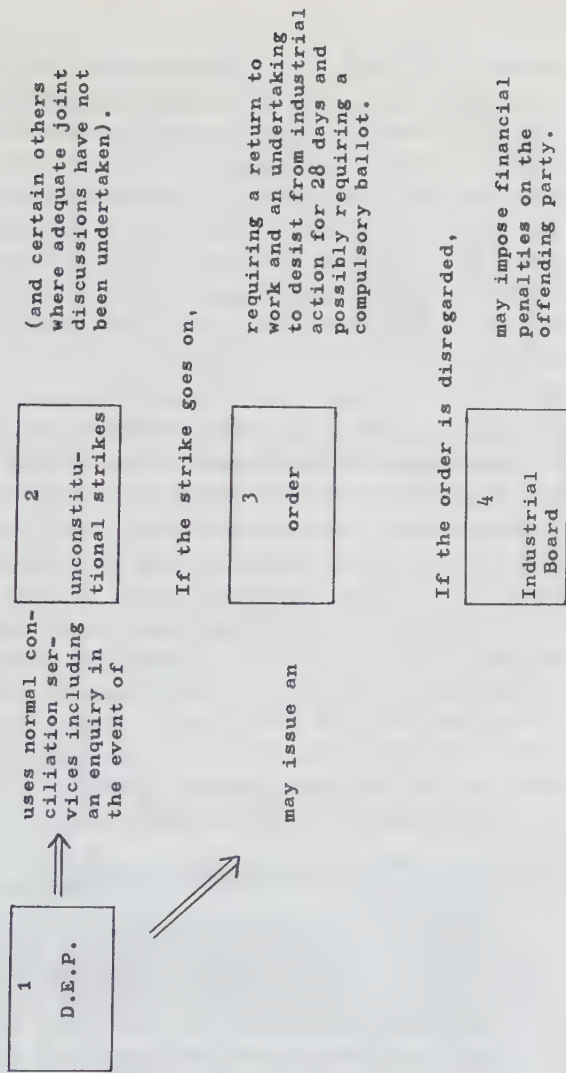
3) Vgl. Ebenda, §§ 93 ff..

4) WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION: Background Notes on Industrial Relations; No. 1, Februar 1969, S. 14.

5) DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: In Place of Strife - A Policy for Industrial Relations; a.a.O., § 98.

Figur (6)¹⁾

Procedure for dealing with certain unofficial (and other) strikes (In Place of Strife)



¹⁾ WORKERS' EDUCATIONAL ASSOCIATION: Background Notes on Industrial Relations; No. 1, Februar 1969, S. 14.

stoßen.¹⁾ Das mag in der Grundtendenz des Weißbuchs begründet liegen, die sich allerdings vom DONOVAN-Report erheblich unterscheidet. "In marked contrast to the Donovan-Report which had put the reform of company and plant industrial relations in the forefront and left the question of new legal sanctions until after these reforms had been carried out, the government now placed legal sanctions and checks on the unions in the foreground, suggesting that they too believed that these would get at the roots of the problem."²⁾

Der dieser Reaktion der Gewerkschaften folgende Schritt der britischen Labour-Regierung lag darin, die Gewerkschaften um Gegenvorschläge zu bitten. Der Trades Union Congress beschloß daraufhin, seine Satzung in einigen Punkten zu revidieren, so etwa bei Streiks aufgrund zwischengewerkschaftlicher Streitigkeiten: "No affiliated organisation shall authorise such a stoppage of work until the dispute has been considered by the General Council."³⁾ Als Gegenleistung wurde jedoch der Verzicht auf jegliche Bestrafung von Einzelnen oder Gewerkschaften im Zusammenhang mit Streiks oder der Registrierung gewerkschaftlicher Satzungen gefordert. Auf den massiven Druck eines Teils der

1) Vgl. dazu die ausführliche Stellungnahme des Trades Union Congress.

Industrial Relations and Trade Union Law - Comments on Ministerial Proposals by the TUC General Council; abgedruckt in TRADES UNION CONGRESS: Collective Bargaining and Trade Union Development in Engineering and Shipbuilding; London 1969, S. 81-85.

2) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain, a.a.O., S. 458.

3) TRADES UNION CONGRESS: Industrial Relations - Programme for Action; London 1969, S. 93.

Labour-Fraktion¹⁾ wurde dieser Bitte stattgegeben und eine Gesetzesvorlage konzipiert, die noch weit- aus 'schwächer' als der DONOVAN-Report war.²⁾ In ihr ging die Regierung offensichtlich davon aus, daß "the trade union movement was a hierarchical organisation with sufficient power at the centre to impose effective sanctions. If so, they must have had in their minds a model of British industrial relations markedly different from the model delineated in the DONOVAN-Report. An alternative explanation of the government's behaviour is that when they failed to deliver the 'penal sanctions' which they thought the electorate wanted, they grasped at the only available alternative - a 'solemn and binding undertaking' from the Trades Union Congress."³⁾

Der Ausgang der Wahlen zum britischen Unterhaus im Juni 1970 hat die Diskussion um die Gesetzesvorlage der Labour-Regierung verstummen lassen und die Aufmerksamkeit auf ein Pamphlet der Conservative Party gelenkt, das bereits zwei Jahre vorher erschienen war: 'Fair Deal at Work'.

-
- 1) Vgl. auch BALFOUR: "Union pressures and the reactions of the trade union MPs forced them to drop legislation."

BALFOUR, C.: Industrial Relations in the Common Market; a.a.O., S. 5.

- 2) Das Dilemma der Labour Party hinsichtlich der Reform der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern hat sich noch während der Debatten über die Industrial Relations Bill der Konservativen Regierung fortgesetzt. "The Opposition has showed itself as hardly up to the task. Its leaders may secretly be glad that the Tories are doing what they failed to do... They may also fear that their left-wing and the unions will insist that they pledge themselves to repeal the legislation as soon as they can in the future."

Tuesday's tactics; in NEW SOCIETY, Dezember 1970, S. 987.

- 3) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 459/460.

6.4. Vorschläge der Conservative Party: 'Fair Deal at Work' (1968) und der Industrial Relations Act (1971)

Die Basis der Reformvorschläge der Conservative Party unterscheidet sich von derjenigen der DONOVAN-Commission grundlegend. "It is common ground to both that the system has moved far away from the Whitley model, but whereas the Donovan-Commission saw the cause in the growth in the size of firms, the loss of authority in employers' associations, and the failure of managers to develop effective policies and procedures, the Act appears to infer that the main cause has been a decline in trade union discipline and standards."¹⁾ Entsprechend wird bei der Conservative Party in erster Linie die Freiheit der Gewerkschaften und Gewerkschaftsmitglieder limitiert, obwohl ein erster Eindruck des Gesetzes diesen Schluß nicht aufkommen läßt. So wird etwa den Arbeitgebern zunehmende Zugänglichkeit zu betrieblichen Informationen für Gewerkschaften abverlangt. Darüber hinaus werden Arbeitgeber zu Kompensationszahlungen in denjenigen Fällen verpflichtet, in denen der Tatbestand des 'unfair dismissal' nachgewiesen wird. Weiterhin muß sich der Arbeitgeber mit Inkrafttreten des Gesetzes immer dann einem Schiedsspruch unterwerfen, wenn er eine registrierte Gewerkschaft entgegen deren Willen nicht anerkennen will. Nicht zuletzt sind Arbeitgeber in bestimmten Fällen gezwungen, einen 'closed shop' zu akzeptieren.

Ein intensives Studium der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien läßt jedoch den Schluß zu, daß diese Bestimmungen das System nur ganz

1) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 470.

an der Peripherie berühren. Nur selten haben sich bisher Arbeitgeber geweigert, Gewerkschaften zu akzeptieren, und in ihrer Berechtigung zweifelhafte Entlassungen werden schon aus Furcht vor möglichen Konsequenzen nicht vorgenommen. Die Bestrafung ungerechtfertigter Aussperrungen, wie sie in dem Gesetz vorgesehen ist, wird deshalb kaum zur Anwendung kommen, da auf tausend Streiks und sonstige Kampfmaßnahmen der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten nicht einmal ein Fall von Aussperrung kommt.

Von wesentlich entscheidenderer Bedeutung sind die Auswirkungen des Gesetzes auf die britischen Gewerkschaften. Während Modernisierung und Stärkung der Gewerkschaften sowohl im Bericht der DONOVAN-Kommission als auch im Weißbuch der Labour-Regierung als Bestandteile der Zielvorstellungen der angestrebten Reform betont wurden, "Fair Deal at Work did not emphasize strengthening or modernizing policies."¹⁾ TOWERS und WHITTINGHAM sind sogar der Ansicht, die Auswirkung des Gesetzes "would be to weaken rather than strengthen trade unions in collective bargaining."²⁾ Dieser Effekt darf jedoch nicht als erstrebenswert erscheinen, denn "if trade union representation at the place of work is weak or ineffective, the interests of neither management nor employees are served."³⁾

Die auch bisher schon - entsprechend dem Trade Union Act von 1913 - vorgesehene Möglichkeit der Registrierung von Gewerkschaften beim Registrar of Friendly

-
- 1) GARBARINO, J.W.: The British Experiment with Industrial Relations Reform; in Industrial and Labor Relations Review, a.a.O., S. 796.
 - 2) WHITTINGHAM, T.G. und TOWERS, B.: The British Industrial Relations Bill - An Analysis; in Industrial Relations, Vol.26, No.3, August 1971, S. 632.
 - 3) TOLFREE, P.: Applying the Code - Notes on the Industrial Relations Code of Practice; London 1972, S. 3.

Societies wird den Gewerkschaften im Industrial Relations Act förmlich aufgezwungen, da ihre rechtliche Stellung sich andernfalls wesentlich verschlechtern würde. "A registered trade union is protected from an action for inducing a breach of contract (whether a contract of employment or a commercial contract) if it is acting in contemplation or furtherance of an industrial dispute; but an unregistered trade union has no such protection, and an officer or member of a registered union is protected only if he is acting 'within the scope of his authority on behalf of a trade union'. In the past, nearly all unofficial and unconstitutional strikers have come out without giving proper notice, and have therefore broken their contracts. If they do not change their ways, their leaders will henceforth be liable before the Industrial Court unless the strike has been expressly authorised by a registered trade union."¹⁾ Der Unterschied zum Trade Union Act von 1913 liegt in den Anforderungen, die zum Zweck der Registrierung an eine Gewerkschaft gestellt werden und die der Conservative Party bisher zu gering erschienen, "because they do not:

- (a) Ensure that the membership can exercise reasonable democratic control in union government, including the use of funds.
- (b) Ensure adequate protection for the individual member against injustice he may suffer at the hands of his union.
- (c) Prevent the inclusion of rules designed to harm the interests of workpeople who are not members.
- (d) Prevent the inclusion of rules designed to restrict output and efficiency or which are otherwise contrary to the public interest."²⁾

1) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 464.

2) CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal at Work - The Conservative Approach to Modern Industrial Relations; London 1968, S. 20.

Folglich stellt der Industrial Relations Act Minimalbedingungen für eine Registrierung, die weit über den bisherigen liegen. Dazu gehört der Nachweis einer "substantial membership"¹⁾ über einen gewissen Zeitraum hinweg, um die Anzahl der Gewerkschaften in Großbritannien zu reduzieren. Zweitens wird von den Gewerkschaften verlangt "that the constitution and rules are fair, reasonable and in the public interest".²⁾ Danach steht es den Gewerkschaften nicht mehr frei, Aufnahmeanträge nach Gutdünken abschlägig zu bescheiden oder interne Wahlen nach eigenen Vorstellungen durchzuführen.³⁾

Darüber hinaus sollen die Verantwortungsbereiche von hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Shop Stewards klar definiert⁴⁾ und Klauseln "which impose

1) CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal at Work; a.a.O., S. 21.

2) Ebenda.

3) Vgl. auch CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal Takes Shape; London 1970, S. 10/11.

4) Nach der neuen Gesetzgebung "a shop steward is not a servant of his union but an agent. That is, neither the union as such, nor its full-time officials, are generally bound by the actions of stewards. However, where the principals (that is the union or its officials) give express or implied authority to stewards to take certain actions, then the unions or its officials (as principals) are liable at law for the actions of their agents even when those agents act unofficially."

WHITTINGHAM, T.G. und TOWERS, B.: The British Industrial Relations Bill - An Analysis; a.a.O., S. 2.

Diese Bestimmung hat bereits deutliche Konsequenzen in den Häfen von Liverpool und Hull gezeigt "in the blacking of container vehicles ... which resulted in Heaton's Transport (St. Helens) Ltd. and Craddock Brothers taking the Transport and General Workers' Union to the National Industrial Relations Court", der letztlich eine empfindliche Geldstrafe gegen die TGWU verhängt hat.

Ebenda.

obligations on members to restrict output and efficiency" ¹⁾ verboten werden.

Sowohl für registrierte als auch für nicht-registrierte Gewerkschaften gilt eine Einschränkung hinsichtlich der Errichtung von 'closed shops' auf die Bildung von 'union shops' ('agency shops') ²⁾, sowie die Möglichkeit der Anordnung einer Urabstimmung vor Streiks und einer Abkühlungspause (cooling-off period) durch die Regierung.

Die Tatsache, daß "Britain is the only industrial country where agreements between employers and unions are not legally binding" ³⁾, hat zum Vorschlag der Conservative Party geführt, Kollektivabkommen zu registrieren und für beide Seiten verbindlich zu machen. In Anlehnung an den Bericht der DONOVAN-Commission "there is no attempt to enforce agreements made before the passage of the Act. Agreements made in writing after the Act came into force are legally enforceable contracts except in so far as the parties expressly provide the contrary." ⁴⁾ Consequently, if they choose,

1) CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal at Work; a.a.O., S. 22.

2) "In a true 'closed shop' no one can become an employee unless he holds the appropriate union card. In a 'union shop' non-unionists are expected to join a union a f t e r they are engaged."
Ebenda, S. 24.

"While fundamentally opposed to the true 'closed shop', we have concluded that union shop agreements need not be discouraged where it can be shown that the majority of employees want them, and provided they embody adequate safeguards against the misuse of trade union authority, and do not bar employment to genuine 'non-conformists'
Ebenda, S. 25.

3) Ebenda, S. 31.

4) Der Unterschied zum Gesetzentwurf der Labour-Regierung liegt darin, daß im letzteren Falle Abkommen nur auf ausdrücklichen Wunsch der Sozialpartner gesetzlich einklagbar werden. "The Conservatives

the parties can carry on with their unreformed and unenforceable agreements. To deal with this possibility, the Commission on Industrial Relations is empowered, on a reference from the Industrial Court, to investigate 'units of employment' which lack procedure agreements, or where the procedures do not prevent unconstitutional strikes; and to propose new or revised procedures. Going far beyond the Donovan-Report, the Act provides that within six months of the publication of the Commission's report an employer or a registered trade union can ask the Industrial Court for an order giving the Commission's proposals the effect of a legally enforceable contract 'as if a contract consisting of those provisions had been made between those parties'."1)

Inwieweit von beiden Möglichkeiten in der Praxis Gebrauch gemacht werden wird, bleibt abzuwarten.

Ganz allgemein ist dem vom britischen Unterhaus verabschiedeten Gesetz der Vorwurf zu machen, daß es sich - im Gegensatz etwa zu der Meinung DONOVANS - in zu starkem Maße auf gesetzliche Sanktionen zur Durchführung der Reform der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern stützt. "While the objective of the Donovan strategy was to increase the economic efficiency of collective bargaining through institutional reform, the implied aim of the Conservative strategy is the achievement of a greater degree of industrial disci-

Forts. Fußn. 4):

turned this situation around by providing in the Act that all collective bargaining agreements would be presumed to be legally enforceable unless the parties specified that the agreement as a whole or identified parts would not be binding."

GARBARINO, J.W.: The British Experiment with Industrial Relations Reform; in Industrial and Labor Relations Review, a.a.O., S. 798.

- 1) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Great Britain; a.a.O., S. 462/463.

pline by the threat and use of legal sanctions."¹⁾
 In vielen der genannten Beispiele ist es durchaus nicht sicher, daß Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite in Streitfällen die Arbeitsgerichte anrufen werden, zumal zum einen das Freiwilligkeitsprinzip noch zu sehr in der Denkweise beider Verhandlungspartner verwurzelt ist²⁾ und zum anderen befürchtet wird, daß sich die Atmosphäre der Beziehungen bei Hinzuziehung von Gerichten erheblich verschlechtern könnte. Die genaue Diagnose des Zustands der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Großbritannien durch die DONOVAN-Commission sowie deren äußerst reservierte Haltung gegenüber gesetzlichen Maßnahmen hätte die Folgerung nahelegen müssen, den Gebrauch solcher Mittel möglichst zu vermeiden.³⁾ Stattdessen hätten beispielsweise mehr Möglichkeiten der Verständigung und des Verständnisses zwischen den Sozialpartnern geschaffen werden müssen, denn "it is highly desirable that reforms in industrial relations should be settled by negotiations between both sides of ... industry".⁴⁾

-
- 1) HAWKINS, K.: Company Bargaining - Problems and Prospects; in British Journal of Industrial Relations; a.a.O., S. 198.
 - 2) Deshalb ist GARBARINO der Ansicht: "The present approach through the Industrial Relations Act may represent an attempt to do too much too fast."
 GARBARINO, J.W.: The British Experiment with Industrial Relations Reform; in Industrial and Labor Relations Review, a.a.O., S. 795.
 - 3) "There are many ... inconsistencies in this vast legislative exercise and many other of Carr's proposals (binding contracts, for instance) look good from a political point of view but are unlikely to help day-to-day shop floor life for a considerable time-especially if they curtail voluntary reforms." Tuesday's Tactics; in NEW SOCIETY, Dezember 1970, S. 987.
 - 4) MINISTRY OF LABOUR: Final Report of the Committee of Inquiry under the Rt. Hon. Lord Devlin into Certain Matters Concerning the Port Transport Industry; London 1965, § 326.

Zum zweiten wären Hilfen wünschenswert gewesen, die den Verhandlungspartnern die Gelegenheit gegeben hätten, Mängel in ihren eigenen Organisationen zu beseitigen.¹⁾

Die Richtigkeit dieser These wird durch die Reaktion der britischen Gewerkschaften auf die Verabschiedung des Industrial Relations Act unterstrichen. "The trade unions said that they would not co-operate, either by registration or by appearing before the expanded system of industrial tribunals."²⁾ Weiterhin wurde die Empfehlung ausgesprochen, "that trade unionists should not accept posts on the Commission on Industrial Relations and the new Industrial Court, and that those who were already members of industrial tribunals should resign from them; that unions should not sign new agreements unless they include clauses expressing the intention of the parties that they should not be legally binding; that unions should boycott the procedures and institutions established by the Act, including the Commission on Industrial Relations; and, above all, that unions should refuse to register."^{3),4)}

Bisher lassen sich keine Anzeichen für eine Veränderung dieser Haltung erkennen.

- 1) Beispielsweise finanzielle Hilfen, um dem Zustand des 'multi-unionism' Abhilfe zu verschaffen.
- 2) BALFOUR, C.: Industrial Relations in the Common Market; a.a.O., S. 5.
- 3) CLEGG, H.A.: The System of Industrial Relations in Britain; a.a.O., S. 470/471.
- 4) Zum genauen Wortlaut dieser Aufforderungen vgl. TRADES UNION CONGRESS: Industrial Relations Bill - Report of a Special Trades Union Congress; London 1971, S. 40-42.

LITERATURVERZEICHNIS

- I. Beiträge in Sammelwerken
- II. Monographien
- III. Amtliche Veröffentlichungen
- IV. Veröffentlichungen von Parteien
- V. Veröffentlichungen von Arbeitnehmerseite
- VI. Veröffentlichungen von Arbeitgeberseite
- VII. Veröffentlichungen von Instituten
- VIII. Veröffentlichungen in Zeitschriften und Zeitungen

I. BEITRAGE IN SAMMELWERKEN

- BANKS, R.F.: The Pattern of Collective Bargaining; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Problems and Perspectives; London 1968.
- BARNES, D.: Problems of Co-ordination; in OECD, Social Affairs Division (Hrsg.): International Conference on Employment Fluctuations and Manpower Policy; Paris 1969.
- BARNES, D.: Reorientation of Attitudes of Employers, Trade Unions and Employees to Changing Job Content; in HODGES, W.L. und KELLY, M.A. (Hrsg.): Technological Change and Human Development - An International Conference, Jerusalem, 14.-18. April 1969; Ithaca, New York, 1970.
- CHESTER, T.E.: Industrial Conflicts in British Nationalized Industries; in KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M. (Hrsg.): Industrial Conflict; New York - Toronto - London 1954.
- COKER, E.E.: Local Negotiations; in McCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain - A Guide for Management and Unions; London 1969.
- FLANDERS, A.: Great Britain; in GALENSON, W. (Hrsg.): Comparative Labor Movements; New York 1952.
- FLANDERS, A.: Collective Bargaining - A Theoretical Analysis; in FLANDERS, A. (Hrsg.): Management and Unions - the Theory and Reform of Industrial Relations; London 1970.
- GOTTSCHALK, A.W.: Productivity Bargaining and the Industrial Relations System; in TOWERS, B. und WHITTINGHAM, T.G.: The New Bargainers - A

Symposium on Productivity
Bargaining; Nottingham 1970.

- KAHN-FREUND, O.: Report on the Legal Status of Collective Bargaining and Collective Agreements in Great Britain; in KAHN-FREUND, O. (Hrsg.): Labour Relations and the Law - A Comparative Study; London-Boston-Toronto 1965.
- KAHN-FREUND, O.: Rechtliche Garantien der inner-gewerkschaftlichen Demokratie - Betrachtungen zum englischen Recht; in RITTER, G.A. und ZIEBURA, G. (Hrsg.): Faktoren der politischen Entscheidung; Festgabe für Ernst Fraenkel zum 65. Geburtstag, Berlin 1963.
- KERR, C. und SIEGEL, A.: The Interindustry Propensity to Strike - An International Comparison; in FLANDERS, A.: Collective Bargaining; Harmondsworth 1969.
- KLEINGARTNER, A.: The Organization of White Collar Workers; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4.-8. September 1967, London-Melbourne-Toronto-New York 1968.
- KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M.: Problems and Viewpoints; in KORNHAUSER, A., DUBIN, R. und ROSS, A.M. (Hrsg.): Industrial Conflict; New York - Toronto - London 1954.
- LERNER, S.W.: The Organisation and Structure of Trade Unions; in ROBERTS, B. C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Problems and Perspectives; London 1968.

- LERNER, S.W.: The Effect of Technological Change on the Structure of British Trade Unions; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4.-8. September 1967, London-Melbourne-Toronto-New York 1968.
- LIPSET, S.M.: White Collar Workers and Professionals - Their Attitudes and Behavior Towards Unions; in FAUNCE, W.A. (Hrsg.): Readings in Industrial Sociology; New York 1967.
- LOVERIDGE, R.: Social Science Research and the Study of Industrial Relations; in WILSON, A.T.M., MITCHELL, J. und CHERNS, A. (Hrsg.): Social Science Research and Industry; London-Toronto-Wellington-Sydney 1971.
- MARTIN, R.: Union Democracy - An Explanatory Framework; in McCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Trade Unions; Harmondsworth 1972.
- McCARTHY, W.E.J.: Signs of Change; in McCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain - A Guide for Management and Unions; London 1969.
- PERROW, C.: The Effect of Technological Change on the Structure of Business Firms; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Issues; Selected Papers given at the First World Congress of the International Industrial Relations Association, Genf, 4.-8. September 1967, London-Melbourne-Toronto-New York 1968.

- RAPHAEL, W.: Employers' and Workers' Attitudes towards Communications; in TAYLOR, J.K.L. (Hrsg.): Attitudes and Methods of Communication and Consultation between Employers and Workers at Individual Firm Level - International Joint Seminar, London, 26.2.-2.3.1962; OECD Paris 1963.
- SEEAR, N.: Relationships at Factory Level; in ROBERTS, B.C. (Hrsg.): Industrial Relations - Contemporary Problems and Perspectives; London 1968.
- THOMAS, G.B.: The National System of Negotiations; in McCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Industrial Relations in Britain - A Guide for Management and Unions; London 1969.
- TURNER, H.A.: The Morphology of Trade Unionism; in McCARTHY, W.E.J. (Hrsg.): Trade Unions; Harmondsworth 1972.
- WEDDERBURN, K.W.: The Law and Industrial Conflict in Great Britain; in KAHN-FREUND, O. (Hrsg.): Labour Relations and the Law - A Comparative Study; London-Boston-Toronto 1965.
- WILLIAMS, N.: Productivity Bargaining and the Firm; in TOWERS, B. und WHITTINGHAM, T.G. (Hrsg.): The New Bargainers - A Symposium on Productivity Bargaining; Nottingham 1970.

II. MONOGRAPHIEN

- ABRAHAMS, G.: Trade Unions and the Law; London 1968.
- ALLEN, V.L.: Power in Trade Unions - A Study of their Organization in Great Britain; London 1954.
- ALLEN, V.L.: Trade Union Leadership; London 1957.
- ALLEN, V.L.: Trade Unions and the Government; London 1960.
- ALLEN, V.L.: Militant Trade Unionism - A Re-Analysis of Industrial Action in an Inflationary Situation; London 1966.
- ALLEN, V.L.: The Sociology of Industrial Relations - Studies in Method; London 1971.
- ANTHONY, P. und CRICHTON, A.: Industrial Relations and the Personnel Specialists; London 1969.
- ARMSTRONG, E.G.A.: Industrial Relations - An Introduction; London-Toronto-Wellington-Sydney 1969.
- BAIN, G.S. und WOOLVEN, G.B.: Primary Materials in Industrial Relations; London 1971.
- BALFOUR, C.: Industrial Relations in the Common Market; London 1972.
- BARBASH, J.: Strategie und Taktik der amerikanischen Gewerkschaften; Köln 1951.
- BAYLISS, F.: British Wages Councils; Oxford 1962.
- BEAL, E.F., WICKERSHAM, E.D. und KIENAST, P.: The Practice of Collective Bargaining; Homewood, Ill., 1972.

- BLACKBURN, R. und
COCKBURN, A.: The Incompatibles - Trade Union
Militancy and the Consensus;
Harmondsworth 1967.
- BRAUN, K.: The Right to Organize and its
Limits - A Comparison of Policies
in the United States and Selected
European Countries; Washington
1950.
- BRENNER, O.: Gewerkschaftliche Tarifpolitik
in den siebziger Jahren; Kieler
Vorträge, No.63, (hrsg. von
H. Giersch), Tübingen 1970.
- CHAMBERLAIN, N.W.: Issues for the Future -
Proceedings of the Thirteenth
Annual Meeting of the Industrial
Relations Research Association;
New York 1960.
- CHANDLER, M.K.: Management Rights and Union
Interests; New York-San Francisco
-Toronto-London 1964.
- CLEGG, H.A.: The System of Industrial Rela-
tions in Great Britain; Oxford
1972.
- CLEGG, H.A., KILLICK, A.J. und ADAMS, R.: Trade Union Officers - A Study
of Full-Time Officers, Branch
Secretaries and Shop Stewards
in British Trade Unions; Oxford
1961.
- COLE, G.D.H.: An Introduction to Trade
Unionism; London 1953.
- COLLINS, H.: Trade Unions Today; London 1950.
- COUGHLIN, H. und
FAIRWEATHER, O.: White Collar Unionism - A Union
and a Management View; Chicago
1955.
- CYRIAX, G. und
OAKESHOTT, R.: The Bargainers - A Survey of
Modern Trade Unionism; London
1960.
- DALY, G.F.: Industrial Relations: Comparative
Aspects - With Particular Refer-
ence to Ireland; Cork 1968.

- DAVEY, H.W.: Contemporary Collective Bargaining; 3. Aufl., Englewood Cliffs 1972.
- DERBER, M.: Labor - Management Relations at the Plant Level - A Study of the Engineering (metal-working) Industry in Birmingham, England; University of Illinois 1955.
- DUNLOP, J.T.: Industrial Relations Systems; New York 1958.
- EINZIG, P.: Decline and Fall? - Britain's Crisis in the Sixties; London 1969.
- ELDRIDGE, J.E.T.: Industrial Disputes - Essays in the Sociology of Industrial Relations; London 1968.
- FAY, S.: Measure for Measure - Reforming the Trade Unions; London 1970.
- FEATHER, V.: Trade Unions and Industrial Relations; Portsmouth 1969.
- FEATHER, V.: The Essence of Trade Unionism; London 1963.
- FETSCHER, I.: Politikwissenschaft; Frankfurt 1968.
- FIELDING, F.J.: Towards a High Wage, High Productivity Economy; London 1968.
- FLANDERS, A.: The Fawley Productivity Agreements - A Case Study of Management and Collective Bargaining; London 1964.
- FLANDERS, A.: Trade Unions; London 1968.
- FLANDERS, A. und CLEGG, H.A.: Industrial Relations in Great Britain - Its History, Law and Institutions; Oxford 1960.
- GALENSON, W.: Trade Union Democracy in Western Europe; University of

California Press 1961.

- GOODMAN, J.F.B. und WHITTINGHAM, T.G.: Shop Stewards in British Industry London 1969.
- GOLDTHORPE, J.H., LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F. und PLATT, J.: The Affluent Worker - Political Attitudes and Behaviour; Cambridge University Press. 1968.
- GOULDNER, A.W.: Wildcat Strike - A Study in Worker-Management Relationships; New York-Evanston-London 1954.
- GRANT, J.F. und SMITH, G.J.: Personnel Administration and Industrial Relations; London 1969.
- HAM, T.: The Challenge to the Unions; London 1972.
- HARE, A.E.C.: The First Principles of Industrial Relations; London 1965.
- HARMAN, N.: Trade Unions; London 1968.
- HARRISON, M.: Trade Unions and the Labour Party since 1945; London 1960.
- HINTON, J.: Unions and Strikes; London-Sydney 1969.
- HOBSBAWM, E.J.: Industry and Empire; London 1968.
- JACKS, S.M.: Issues in Labor Policy - Papers in Honour of Douglas Vincent Brown; Cambridge, Mass., 1971.
- JENKINS, C. und MORTIMER, J.E.: British Trade Unions Today; London 1965.
- JENKINS, P.: The Battle of Downing Street; London 1970.
- JONES, G. und BARNES, M.: Britain on Borrowed Time; Harmondsworth 1967.
- LLOYD, L.M.: Trade Unionism; London 1928.

- LOVELL, J. und
ROBERTS, B.C.: A Short History of the T.U.C.;
London 1968.
- LOWRY, J.P.: The Future of National Wage
Bargaining; London 1968.
- MACBEATH, I.: Workers, Managers and the Law
in Britain - The Times Guide to
the Industrial Relations Act;
London 1972.
- McCARTHY, W.E.J.: The Closed Shop in Britain;
Oxford 1964.
- MacDONALD, D.F.: The State and the Trade Unions;
London 1960.
- McKERSIE, R.B.: Productivity Bargaining -
Deliverance or Delusion; London
1966.
- MALIK, R.: What's Wrong with British
Industry?; Harmondsworth 1964.
- MARSH, A.I.: After Donovan? - An Asses
of the Royal Commission on Trade
Unions and Employers' Associat-
ions, 1965-1968; Oxford 1968.
- MARSH, A.I., EVANS,
E.O. und GARCIA, P.: Workplace Industrial Relations
in Engineering; London 1971.
- MARSHALL, H.D. und
MARSHALL, N.J.: Collective Bargaining; New York
1971.
- NEAL, L.F. und
ROBERTSON, A.: The Manager's Guide to Industrial
Relations; London 1968.
- OLDFIELD, F.E.: New Look Industrial Relations;
London 1966.
- PELLING, H.: A History of British Trade
Unionism; Harmondsworth 1963.
- PRICIĆEVIĆ, B.: The Shop Stewards' Movement and
Workers' Control 1910 - 1922;
Oxford 1959.

- QUELCH, T.: Workshop Organisation - The Need for Shop Committees; London 1925.
- RICHARDSON, J.H.: An Introduction to the Study of Industrial Relations; London 1956.
- RIDEOUT, R.W.: Trade Unions - Some Social and Legal Problems; London 1964.
- RIEGE, F.-A.: Die Gewerkschaftlichen Organisationsformen in der Bundesrepublik Deutschland; Diss. Göttingen 1965.
- ROBERTS, B.C.: Trade Union Government and Administration; London 1956.
- ROBERTS, B.C.: Trade Unions - The Challenge Before Them; London 1971.
- ROBERTS, B.C., LOVERIDGE, R., GENNARD, J. und EASON, J.V.: Reluctant Militants - A Study of Industrial Technicians; London 1972.
- ROBERTS, G.: Demarcation Rules in Shipbuilding and Shiprepairing; Cambridge University Press 1967.
- ROBERTSON, N. und THOMAS, J.L.: Trade Unions and Industrial Relations; London 1968.
- ROSS, N.S.: Constructive Conflict - an Essay on Employer-Employee Relations in Contemporary Britain; Edinburgh 1969.
- SCHNEIDER, H.: Großbritanniens Weg nach Europa; Freiburg 1968.
- SCOTT, W.H., MUMFORD, E., MCGIVERING, J.C. and KIRBY, J.M.: Coal and Conflict; Liverpool 1963.
- SELEKMAN, M.: Labor Relations and Human Relations; New York-London 1947.

- SOMERS, G.G.: Essays in Industrial Relations Theory - Papers of a Seminar held at the University of Wisconsin; Ames 1969.
- STAGNER, R. und ROSEN, H.: Psychology of Union-Management Relations; Belmont/Calif.-London 1965.
- STUTTARD, G.: Work is Hell - A Study of Industrial Relations; London 1969.
- SUR, M.: Collective Bargaining - A Comparative Study of Developments in India and other Countries; London 1965.
- SYKES, A.J.M.: The Resolution of Conflict; London 1972.
- TAYLOR, G.R.: Nationalized Industry - The Future of the Unions; Claygate 1951.
- TORRINGTON, D.P.: Handbook of Industrial Relations; Epping 1972.
- TURNER, H.A.: Is Britain Really Strike - prone? A Review of the Incidence, Character and Costs of Industrial Conflict; Cambridge University Press 1969.
- TURNER, H.A., CLACK, G. und ROBERTS, G.: Labour Relations in the Motor Industry - A Study of Industrial Unrest and an International Comparison; London 1967.
- VILLIGER, A.: Aufbau und Verfassung der britischen und amerikanischen Gewerkschaften - Wachstum und Strukturentwicklung der Gewerkschaftsbewegung, Probleme der innerverbandlichen Demokratie; Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 95, Berlin 1966.
- WALKER, K.F.: Australian Industrial Relations Systems; Cambridge, Mass., 1970.

- WEBB, D.: The Cooperative Movement in Great Britain; London 1891.
- WEBB, S. und WEBB, B.: Theorie und Praxis der Englischen Gewerkvereine (Industrial Democracy); Bd. I, 2. Aufl., Stuttgart 1906.
- WELTON, H.: The Trade Unions, the Employers and the State; London 1960.
- WELTON, H.: The Unnecessary Conflict - A Commonsense View of Industrial Relations; London und Dunmow 1962.
- WIGHAM, E.L.: What's Wrong with the Unions?; Harmondsworth 1961.
- WOODCOCK, G.: The Trade Union Movement and the Government; Leicester University Press 1968.
- WOOTTON, G.: Workers, Unions and the State; London 1966.
- WYLIE, T.: A Concise Guide to Industrial Relations; 5. Aufl., Birmingham 1966.

III. AMTLICHE VEROFFENTLICHUNGEN

- BRITISCHE BOTSCHAFT: Programm zur Neuregelung der Sozialbeziehungen; in Britische Nachrichten, Nr. 62/70, 13. Oktober 1970.
- CENTRAL OFFICE OF INFORMATION, Reference Division: Labour Relations and Conditions of Work in Britain; London 1967.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: In Place of Strife - A Policy for Industrial Relations; London 1969.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Negotiating Machinery in the Civil Service and Local Government; London 1968.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Personnel Management in Great Britain; London 1968.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968, Summary of Report; London 1968.
- DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND PRODUCTIVITY: Discussion of National Minimum Wage, Report of Inter-Departmental Working Party; DEP Press Notice, London, 22. April 1969.
- TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS - ISAAC, J.E.: Compulsory Arbitration in Australia; Task Force on Labour Relations Studies, No.4, Ottawa 1968.
- TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS - JAMIESON, S.M.: Times of Trouble - Labour Unrest and Industrial Conflict in Canada, 1900-1966; Task Force on Labour Relations Studies, No.22, Ottawa 1971.
- TASK FORCE ON LABOUR RELATIONS - MALLES, P.: Trends in Industrial Relations Systems of Continental Europe; Task Force on Labour Relations Studies, No.7, Ottawa 1970.

TASK FORCE ON LABOUR
RELATIONS -
MIKALACHKI, A.,
FORSYTH, G. und
WETTLAUER, J.J.:
Management's Views of Union
Management Relations at the
Local Level; Task Force on
Labour Relations Studies, No.17,
Ottawa 1970.

MINISTRY OF LABOUR: Final Report of the Committee
of Inquiry under the Rt. Hon.
Lord Devlin into Certain Matters
Concerning the Port Transport
Industry; London 1965.

MINISTRY OF LABOUR: Industrial Relations Handbook;
London 1961.

MINISTRY OF LABOUR: Royal Commission on Trade Unions
and Employers' Associations -
Written Evidence of the
Ministry of Labour; London 1965.

MINISTRY OF LABOUR: People at Work - A Report on
Communications in Industry;
London 1963.

MINISTRY OF
RECONSTRUCTION: Committee on Relations between
Employers and Employed - Report
on the Establishment and
Progress of Joint Industrial
Councils; London 1923.

NATIONAL BOARD FOR
PRICES AND INCOMES: Productivity Bargaining; NBPI
Report, No. 36, London 1967.

NATIONAL BOARD FOR
PRICES AND INCOMES: Productivity Agreements; NBPI
Report, No. 123, London 1969.

NATIONAL ECONOMIC
DEVELOPMENT OFFICE: Joint Consultation, A Survey of
the Chocolate and Sugar
Confectionary Industry; London
1968.

REGISTRY OF FRIENDLY
SOCIETIES: Report of the Chief Registrar
of Friendly Societies for the
Year ended 1968 - Part 4:
Trade Unions; London 1969.

REPORT of a Court of Inquiry into
the Ford Dispute; London 1963.

REPORT of the Royal Commission on
Trade Unions and Employers'
Associations 1965 - 1968; Lon-

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

McCARTHY, W.E.J.:

don 1968.

The Role of Shop Stewards in
British Industrial Relations;
Royal Commission Research Paper
No.1, London 1966.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

MARSH, A.I.:

Disputes Procedures in British
Industry; Royal Commission
Research Paper No.2 (Part 1),
London 1966.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

FOX, A.:

Industrial Sociology and
Industrial Relations; Royal
Commission Research Paper No.3,
London 1966.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

O.V.:

Productivity Bargaining; Royal
Commission Research Paper No.4
(Part 1), London 1967.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

HUGHES, J.:

Trade Union Structure and
Government, Part 1: Structure
and Development; Royal
Commission Research Paper No.5,
London 1967.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

HUGHES, J.:

Trade Union Structure and
Government, Part 2: Membership
Participation and Trade Union
Government; Royal Commission
Research Paper No.5, London
1968.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

BAIN, G.S.:

Trade Union Growth and
Recognition - with Special
Reference to White-Collar Unions
in Private Industry; Royal
Commission Research Paper No.6,
London 1967.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -

MARSH, A.I. and

STAPLES, J.W.:

Check-off Agreements in Britain;
Royal Commission Research
Paper No.8 (Part 3), London
1968.

ROYAL COMMISSION ON
TRADE UNIONS AND
EMPLOYERS' ASSOCIAT-
IONS -
McCARTHY, W.E.J. und
PARKER, S.R.:

Shop Stewards and Workshop
Relations; Royal Commission
Research Paper No.10, London
1968.

U.K. SOCIAL SURVEY:

Workplace Industrial Relations
- An Enquiry undertaken for the
Royal Commission on Trade Unions
and Employers' Associations in
1966, London 1968.

IV. VERÖFFENTLICHUNGEN VON PARTEIEN

- CONSERVATIVE PARTY - ABBOTT, S.: Industrial Relations - Conservative Policy; Conservative Political Centre, London 1966.
- CONSERVATIVE PARTY: A Better Tomorrow - The Conservative Programme for the next 5 Years; London 1970.
- CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal at Work - The Conservative Approach to modern Industrial Relations; Conservative Political Centre, London 1968.
- CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal Takes Shape; Conservative Central Office, London 1970.
- CONSERVATIVE PARTY: Affiliation to the T.U.C.; Industrial Department, Conservative and Unionist Central Office, London 1969.
- CONSERVATIVE PARTY: Fair Deal at Work; in Monthly Bulletin for Conservative Trade Unionists; hrsg. vom Industrial Department, Conservative Central Office, London April 1968.
- CONSERVATIVE PARTY: Names of Organisations Affiliated to the T.U.C. 1968; Industrial Department, Conservative and Unionist Central Office; London 1968.
- CONSERVATIVE PARTY: Some Facts on the Unions in 1967; Industrial Department, Conservative and Unionist Central Office, London 1969.
- CONSERVATIVE PARTY: Strikes in the U.K.; Industrial Department, Conservative and Unionist Central Office, London 1969.
- CONSERVATIVE PARTY: Trade Union Statistics at 31st December, 1967; London 1969.

- CONSERVATIVE PARTY -
THE MONDAY CLUB: Strike out or Strike bound;
published by The Conservative
Political Centre on behalf of
The Monday Club, London 1963.
- CONSERVATIVE PARTY: Trade Unions for Tomorrow -
The Memorandum of Evidence
presented to the Royal
Commission on Trade Unions
and Employers' Associations
by the Inns of Court Conser-
vative and Unionist Society;
Conservative Political Centre,
London 1966.
- LABOUR PARTY: Now Britain's Strong - Let's
Make it Great to Live in;
The Labour Party's Manifesto
for the 1970 General Election,
London 1970.
- LABOUR PARTY: Press Release, 13. Juni 1970
(S 775).
- LABOUR PARTY: Press Release, 11. Juni 1970
(S 766).
- LABOUR PARTY: Trade Unions and the Labour
Party; Labour Party Research
Dept., Information Paper
No. 66, London 1967.
- LABOUR PARTY -
TRACEY, H.: Trade Unionism, its Origins,
Growth, and Role in Modern
Society; Labour Party
Educational Series, No. 1,
London 1952.
- LIBERAL PARTY -
McGREGOR, P.: Trade Unions after Donovan;
Liberal Focus No. 2, London
1968.

V. VERÖFFENTLICHUNGEN VON ARBEITNEHMERSEITE

- | | |
|--|--|
| AMALGAMATED ENGINEERING UNION (AEU): | Trade Unions and the Contemporary Scene; London 1965. |
| AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS (AUEFW): | Report on our Reactions to the Donovan Report; London 1968. |
| AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS (AUEFW): | Report on Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 - 1968; London 1968. |
| AMALGAMATED UNION OF ENGINEERING AND FOUNDRY WORKERS (AUEFW) - CONWAY, J.: | Industrial Relations; AUEFW Research Dept., London 1969. |
| DRAUGHTSMEN'S AND ALLIED TECHNICIANS' ASSOCIATION (DATA) - KELLY, S.F.: | The Arguments for and against the Closed Shop; in DATA Journal, August 1968. |
| DRAUGHTSMEN'S AND ALLIED TECHNICIANS' ASSOCIATION (DATA) - O.V.: | Check-off?; in DATA Journal, Juni 1969. |
| GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS' UNION (GMWU): | 'In Place of Strife' - Government's Legislative Plans; in GMWU Journal, Februar 1969. |
| GENERAL AND MUNICIPAL WORKERS' UNION (GMWU): | Minutes of Evidence, taken before the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1966. |
| GEWERKSCHAFT HOLZ UND KUNSTSTOFF: | 1868-1968, Einhundert Jahre Gewerkschaften der Holzarbeiter; in Holzarbeiterzeitung (hrsg. von der Gewerkschaft Holz und Kunststoff), No. 9, Düsseldorf, September 1968. |

THE INSTITUTION OF PROFESSIONAL CIVIL SERVANTS (IPCS):	The Trades Union Congress - Arguments For and Against Affiliation; London 1967.
NATIONAL UNION OF MINEWORKERS (NUM):	Annual Conference 1967; London 1967.
PROCEDURE -	Manual Workers Agreement between Engineering Employers' Federation and the Trade Unions; London 1922, erweitert 1955.
NATIONAL UNION OF PUBLIC EMPLOYEES (NUPE) - FISHER, A.:	Union Mergers; in NUPE Press Release, 6. Dezember 1969.
NATIONAL UNION OF PUBLIC EMPLOYEES (NUPE) - ROBERTS, B.:	As I see it ...; London 1967.
TRADES UNION CON- GRESS:	Action on Donovan - Interim Statement by the TUC General Council in Response to the Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1968.
TRADES UNION CON- GRESS:	Annual Report 1960; London 1961.
TRADES UNION CON- GRESS:	Collective Bargaining and Trade Union Development in Construc- tion; Report of a Conference of Affiliated Unions to Discuss the Conclusions and Recommenda- tions of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969.
TRADES UNION CON- GRESS:	Collective Bargaining and Trade Union Development - Public Sector; Report of a Conference of Affiliated Unions to Discuss the Conclusions and Recommenda- tions of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969.

TRADES UNION CON- GRESS:	Collective Bargaining and Trade Union Development in Engineering and Shipbuilding; Report of a Conference of Affiliated Unions to Discuss the Conclusions and Recommendations of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969.
TRADES UNION CON- GRESS:	Collective Bargaining and Trade Union Development in Wages Councils Sector; Report of a Conference of Affiliated Unions to Discuss the Conclusions and Recommendations of the Donovan Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1969.
TRADES UNION CON- GRESS:	Facilities for Shop Stewards - A Statement of Policy; London 1971.
TRADES UNION CON- GRESS - FEATHER, V.:	The TUC and the Industrial Relations Act; London 1971.
TRADES UNION CON- GRESS:	Handbook on the Industrial Relations Act; London 1972.
TRADES UNION CON- GRESS:	Industrial News for the Use of the Press; No. 8, 25. April 1969.
TRADES UNION CON- GRESS:	Industrial Relations - Programme for Action; Croydon 1969.
TRADES UNION CON- GRESS:	Low Pay; TUC Discussion Document, London 1970.
TRADES UNION CON- GRESS:	Professor Wedderburn on the Industrial Relations Bill; London 1971.
TRADES UNION CON- GRESS:	Productivity Bargaining; London 1968.
TRADES UNION CON- GRESS:	Reason - The Case against the Government's Proposals on Industrial Relations; London 1971.

TRADES UNION CONGRESS:	Report of Special Trades Union Congress on the Industrial Relations Bill; London 1971.
TRADES UNION CONGRESS:	Trade Union Structure and Closer Unity - An Examination by the T.U.C. of the Present Structure and Functions of Trade Unions; London 1947.
TRADES UNION CONGRESS:	Trade Unionism, the Evidence of the Trades Union Congress to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; London 1967.
TRADES UNION CONGRESS/ CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY:	Investigation of Strikes - Report by CBI and TUC; London 1968.
TRADES UNION CONGRESS/ CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY:	Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - CBI/TUC Action Following the Report; London 1968.
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU):	Rules of the TGWU; London 1968.
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU):	Plant Level Bargaining - Points to Consider when Making or Examining Proposals; London 1970.
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU):	Report and Balance Sheet for the Year ended December 1966; London 1967.
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU):	Shop Stewards' Handbook; London 1970.
TRANSPORT AND GENERAL WORKERS' UNION (TGWU) - URWIN, H.:	Plant and Productivity Bargaining - Trade Union Attitudes towards some Management Techniques; TGWU Pamphlet, London 1970.
TRANSPORT SALARIED STAFFS ASSOCIATION (TSSA):	Pressure on for 'Closed Shop'; London, Juni 1969.

VI. VERÖFFENTLICHUNGEN VON ARBEITGEBERSEITE

- | | |
|--|--|
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY: | Annual Report 1966; London
1967. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY: | 'Check-off' or Deduction of
Trade Union Subscriptions from
Wages; Employment Advisory
Service, No. 2, London 1969. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY: | Comments on the Government's
White Paper: In Place of
Strife; London 1969. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY: | Donovan Commission Report;
CBI Press Release, London,
5. November 1968. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY: | Evidence to the Royal Commis-
sion on Trade Unions and Em-
ployers' Associations; London
1965. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY/
TRADES UNION CON-
GRESS: | Investigation of Strikes -
Report by CBI and TUC; London
1968. |
| CONFEDERATION OF
BRITISH INDUSTRY/
TRADES UNION CON-
GRESS: | Report of the Royal Commission
on Trade Unions and Employers'
Associations - CBI/TUC Action
Following the Report; London
1968. |
| PROCEDURE - | Manual Workers Agreement
between Engineering Employers'
Federation and the Trade
Unions; London 1922, erweitert
1955. |
| ENGINEERING EMPLOY-
ERS' FEDERATION: | Annual Report 1968-69; London
1969. |
| ENGINEERING EMPLOY-
ERS' FEDERATION: | The Donovan Report - An
Assessment by the Engineering
Employers' Federation; London
1969. |
| ENGINEERING EMPLOY-
ERS' FEDERATION: | Evidence to the Royal Commis-
sion on Trade Unions and Em-
ployers' Associations; London
1966. |

ENGINEERING EMPLOY-
ERS' FEDERATION -
ROBERTSON, E.J.:

Productivity Bargaining and
the Engineering Industry; EEF
Research Paper No. 1, London
1968.

ESSO OIL REFINERY:

Proposals Submitted to the
Trade Unions by ESSO OIL
REFINERY ('The Blue Book'),
Fawley 1960.

OVERSEAS EMPLOYERS'
FEDERATION:

Deduction of Union Dues by
the Employer (Check-off);
London 1961.

VII. VERÖFFENTLICHUNGEN VON INSTITUTEN

- | | |
|---|--|
| AIMS OF INDUSTRY: | The Case of the Missing Evidence; London 1966. |
| BRITISH INSTITUTE OF MANAGEMENT: | Check-off - Deduction of Union Dues from Employees Pay; BIM Information Note 33, London 1965 |
| THE INDUSTRIAL CO-PARTNERSHIP ASSOCIATION - CHAMBERS, S.P.: | Communications within Industry; in Co-Partnership, No. 517, Juli 1964. |
| THE INDUSTRIAL CO-PARTNERSHIP ASSOCIATION - CANNON, L.: | The Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations; in Co-Partnership, No. 527 Januar 1967. |
| DITCHLEY FOUNDATION: | Labour-Management Relations and Productivity - Report of a Conference at Ditchley Park, 10.-13. März 1967; Enstone 1967. |
| DITCHLEY FOUNDATION - MCCARTHY, W.E.J.: | The Role of Government in Industrial Relations - Report of a Conference at Ditchley Park, 14.-17. Juni 1968; Enstone 1968. |
| FABIAN SOCIETY - COOPER, J.: | Industrial Relations - Sweden Shows the Way; Fabian Research Series, No. 235, London 1965. |
| FABIAN SOCIETY - A FABIAN GROUP: | The Trade Unions - on to 1980; Fabian Tract 373, London 1967. |
| FABIAN SOCIETY - HUGHES, J.: | Change in the Trade Unions; London 1964. |
| FABIAN SOCIETY - HUGHES, J.: | An Economic Strategy for Labour; Fabian Tract 372, London 1967. |
| FABIAN SOCIETY - HUGHES, J.: | The TUC - A Plan for the 1970's; Fabian Tract 397; London 1969. |

- | | |
|--|--|
| FABIAN SOCIETY -
JONES, K. und
GOLDING, J.: | Productivity Bargaining; Fabian
Research Series, No. 257, Lon-
don 1967. |
| FABIAN SOCIETY -
McCARTHY, W.E.J.: | The Future of the Unions;
Fabian Tract 339; London 1962. |
| FABIAN SOCIETY -
ROSS, N.: | Workshop Bargaining - A New
Approach; Fabian Tract 366,
London 1966. |
| INDUSTRIAL RESEARCH
AND INFORMATION
SERVICES: | Ford in Britain - The Company,
the Unions, the Agreement;
IRIS News Survey, London 1969. |
| INDUSTRIAL RESEARCH
AND INFORMATION
SERVICES: | Outline of The White Paper
'In Place of Strife'; IRIS
News Survey, London 1969. |
| INDUSTRIAL WELFARE
SOCIETY -
MORSE, D.: | The Role of Management and
Trade Unions in the Changing
Years ahead; London 1964. |
| INDUSTRIAL WELFARE
SOCIETY -
MASTERMAN, J.: | Theory and Practice in 'Indus-
trial Relations; London 1965. |
| INDUSTRIAL SOCIETY: | An ABC of Industrial Relations;
London 1965. |
| INDUSTRIAL SOCIETY: | The Industrial Society's Guide
to the Report of the Royal
Commission on Trade Unions
and Employers' Associations;
London 1968. |
| INDUSTRIAL SOCIETY: | Deduction of Trade Union Dues;
London 1968. |
| INDUSTRIAL SOCIETY -
TOLFREE, P.: | Applying the Code - Notes on
the Industrial Relations Code
of Practice; London 1972. |
| THE INSTITUTE OF
ECONOMIC AFFAIRS -
LINCOLN, J.A.: | Journey to Coercion - From
Tolpuddle to Rookes v. Barnard;
London 1964. |
| THE INSTITUTE OF
ECONOMIC AFFAIRS -
ROBERTS, B.C.: | Trade Unions in a Free Society;
London 1962. |

- | | |
|--|--|
| INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT: | IPM Digest; November 1968. |
| INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT - FLANDERS, A.: | Industrial Relations - What is Wrong with the System?; London 1965. |
| INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT: | Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations - Comment by the Institute of Personnel Management on some of the Report's main Conclusions and Recommendations; London 1968. |
| INSTITUTE OF PERSONNEL MANAGEMENT - MARSH, A.I.: | Managers and Shop Stewards; London 1963. |
| INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: | Collective Bargaining - A Workers' Education Manual; Genf 1960. |
| INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: | The Trade Union Situation in the United Kingdom - Report of a Mission from the International Labour Office; Genf 1961. |
| THE NATIONAL DEVELOPMENT AND MANAGEMENT FOUNDATION OF SOUTH AFRICA - BEINUM, H. van: | Industrial Relations on the Shop Floor; Johannesburg 1967. |
| POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): - BEEVER, R.C.: | Trade Unions and free Labour Movement in the EEC; European Series No. 10, London 1969. |
| POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): | British Trade Unionism - Five Studies by PEP; London 1955. |
| POLITICAL AND ECONOMIC PLANNING (PEP): | The Structure and Organisation of British Trade Unions; London 1963. |
| THE POLYTECHNIC SCHOOL OF MANAGEMENT STUDIES: | Structure of a Trade Union; London 1968. |

- | | |
|--|---|
| THE POLYTECHNIC
SCHOOL OF MANAGE-
MENT STUDIES: | Investigating Instability -
Labour Relations in the Motor
Industry; London 1966. |
| THE POLYTECHNIC
SCHOOL OF MANAGE-
MENT STUDIES -
FOX, A.: | The Combinations of Masters;
London 1968. |
| THE POLYTECHNIC
SCHOOL OF MANAGE-
MENT STUDIES: | British Trade Union History;
London 1968. |
| SOCIAL SURVEY
(Gallup Poll, Ltd.): | Gallup Poll on the Trade
Unions; London, September
1959. |
| SOCIETY OF CHEMICAL
INDUSTRY -
BOTTOMLEY, J.K.: | The Chemical Industry's
Participation in Industrial
Relations; London 1968. |
| WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION: | 1. Summary of "In Place of
Strife, A Policy for
Industrial Relations".
2. Summary of "Fair Deal at
Work - the Conservative
Approach to Modern Indus-
trial Relations".
WEA Service Centre for Social
Studies - Background Notes on
Industrial Relations, No. 1,
Februar 1969. |
| WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION: | Procedures for Dealing with
Disputes between Unions;
WEA Service Centre for Social
Studies - Background Notes on
Industrial Relations, No. 3,
April 1969. |
| WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION: | TUC "Programme for Action"
June 1969; WEA Service Centre
for Social Studies - Background
Notes on Industrial Relations,
No. 5, Juni 1969. |
| WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION: | The Dispute at the Ford Motor
Company of February/March
1969; WEA Service Centre for
Social Studies - Background
Notes on Industrial Relations,
No. 9, Oktober 1969. |

WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION:

Commission on Industrial
Relations; WEA Service Centre
for Social Studies - Back-
ground Notes on Industrial
Relations; No. 1, Januar 1970.

WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION:

Industrial Relations in Road
Haulage; WEA Service Centre
for Social Studies - Back-
ground Notes on Industrial
Relations, No. 2, Februar
1970.

WORKERS' EDUCATIONAL
ASSOCIATION:

Low Pay - A National Minimum
Wage; WEA Service Centre for
Social Studies - Background
Notes on Industrial Relations,
No. 3, März 1970.

VIII. VERÖFFENTLICHUNGEN IN ZEITSCHRIFTEN
UND ZEITUNGEN

- ADAMSON, C.: Where Stands the CBI?; in British Steel, No. 8, Februar 1970.
- ANDERMAN, S.D.: Central Wage Negotiation in Sweden - Recent Problems and Developments; in British Journal of Industrial Relations, Vol. V, No. 3, November 1967.
- ARMSTRONG, E.G.A.: Minimum Wages in a Fully Employed City; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IV, No. 1, März 1966.
- BAIN, G.S.: The Growth of White-Collar Unionism in Great Britain; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IV, No. 3, November 1966.
- BANKS, R.F.: Long Term Agreements and Package Deals; in Industrial Welfare, Oktober 1965.
- BIDWELL, S., McLEAN, W., THOMAS, A.R. und WARMAN, B.: Trade Unions and Government; in Labour Monthly, Vol. 51, No. 4, April 1969.
- BLAIN, A.N.J. und GENNARD, J.: Industrial Relations Theory - A Critical Review; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VIII, No. 3, November 1970.
- BLUMLER, J.G. und EWBANK, A.J.: Trade Unionists, the Mass Media and Unofficial Strikes; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VIII, No. 1, März 1970.
- BROADWAY, F.: Managers and Managed; in Industry Week, 5. Dezember 1969.

- CHESTER, L.: Restrictive Practices, The Causes, The Cost and The Cure; in Sunday Times, 20. Februar 1966.
- CHOUDHRI, S.: A Worm's Eye View; in Industrial Society, Juni 1968.
- CLEGG, H.A.: The Men who run the Unions; in Personnel Management, Juni 1961.
- CÓRDOVA, E.: The Check-off System - A Comparative Study; in International Labour Review, Mai 1969.
- FEATHER, V.: The Royal Commission's Analysis - A Trade Union Appraisal; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 3, November 1968.
- FITCH, A.: The Miners' Union; in Plebs, Juni 1966.
- FLANDERS, A.: Collective Bargaining - A Theoretical Analysis; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 1, März 1968.
- FLANDERS, A.: The Changing Character of Collective Bargaining; in Employment Productivity Gazette, Dezember 1969.
- FOX, A.: Waiting for Management; in New Society, 20. Juni 1968.
- GARBARINO, J.W.: The British Experiment with Industrial Relations Reform; in Industrial and Labor Relations Review, Vol. 26, No. 2, Januar 1973.
- GENNARD, J. und
STEUER, M.D.: The Industrial Relations of Foreign Owned Subsidiaries

- in the United Kingdom; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IX, No. 2, Juli 1971.
- GENSOUS, P.: Contemporary Trade Union Problems; in World Marxist Review, September 1966.
- GILL, J.: One Approach to the Teaching of Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VII, No. 2, Juli 1969.
- GOTTSCHALK, A.W.: Industrial Relations and the Behavioural Scientist; in Personnel Management, Februar 1973.
- GREENWOOD, J.A.: On the Abolition of Wages Councils; in Industrial Relations Journal, Vol. 3, No. 4, Winter 1972.
- HAMEED, S.M.: Theory and Research in the Field of Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. V, No. 2, Juli 1967.
- HAWKINS, K.: Company Bargaining - Problems and Prospects; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IX, No. 2, Juli 1971.
- HURLEY, J.: Shop Stewards - Democrats or Anarchists?; in Industry Week, 19. September 1969.
- KLEIN, R.: Egoists of the World; in The Observer, 28. August 1966.
- LAWSON, K.H.: Universities and Workers' Education in Britain; in International Labour Review, Vol. 101, No. 1, Januar 1970.

- LERNER, S.W.: Factory Agreements and National Bargaining in the British Engineering Industry; in International Labour Review, Januar 1964.
- McCAIG, P.: Union Dues - Should they be Deducted?; in Personnel Magazine, Oktober 1967.
- McCARATHY, W.E.J.: The Nature of Britain's Strike Problem - A Reassessment of Arguments in the Donovan Report and a Reply to H.A. Turner; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VIII, No. 2, Juli 1970.
- McCULLOUGH, E.: Productivity Agreements and the Structure of Collective Bargaining; in British Journal of Industrial Relations, Vol. V, No. 1, März 1967.
- MARGERISON, C.J.: What do we Mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VII, No. 2, Juli 1969.
- MARSH, A.I. und COKER, E.E.: Shop Steward Organization in the Engineering Industry; in British Journal of Industrial Relations, Vol. I, No. 2, Juni 1963.
- MORTIMER, J.: Union Dues; in Personnel Magazine, Oktober 1967.
- MURPHY, K.: The Technicians' Unions; in New Society, 2. Februar 1967.
- NEAL, L.: o.T. in Personnel Management, Juni 1969.
- O'HIGGINS, P.: Industrial Legislation; in New Society, 28. März 1968.

- O'HIGGINS, P.: Alterations in the Law; in Industrial Society, September 1968.
- o.V.: Conservative Unions; in New Society, 25. Mai 1967.
- o.V.: Evans on Law; in New Society 1. Februar 1968.
- o.V.: Die britischen Gewerkschaften in den Fesseln der Vergangenheit; in Neue Zürcher Zeitung, 29. Januar 1967.
- o.V.: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 20. November 1971 und 24. November 1971.
- o.V.: In Praise of Strikes; in The Spectator, 23. Mai 1969.
- o.V.: Overhaul of Collective Bargaining Urged by Royal Commission; in Employment and Productivity Gazette, Juni 1968.
- o.V.: The Big Battle; in New Society, 2. Januar 1969.
- o.V.: Weitreichende Folgen des Seemannsstreiks; in Handelsblatt, 5. Juli 1966.
- o.V.: Strikes; in The Observer, 22. Oktober 1967.
- o.V.: The Management Maze - Communication; in Industrial Society, Januar 1968.
- o.V.: Trade Union Structure and Organisation; in Industrial Society, Januar 1968.
- o.V.: Trade Unionism; in New Dawn, 19. November 1966.

- o.V.: Union Dues - The Case against Deduction; in Personnel Magazine, Oktober 1967.
- o.V.: White Collar Union Illusion; in New Society, 22. Dezember 1966.
- PARKER, S.R. und SCOTT, M.H.: Developing Models of Workplace Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. IX, No. 2, Juli 1971.
- PHELPS BROWN, E.H.: Wage Drift; in Economica, Vol. 29, No. 116, November 1962.
- PHELPS BROWN, E.H.: Unofficial Strikes and the Law; in The Three Banks Review, No. 83, September 1969.
- ROBERTS, B.C.: Fair Deal at Work; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 3, November 1968.
- ROBERTSON, D.J.: The Implications of the Proposed New Look in Industrial Relations; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 3, November 1968.
- SELVIN, D.F.: Communications in Trade Unions - A Study of Union Journals; in British Journal of Industrial Relations, Vol. I, No. 1, Februar 1963.
- SHAKESPEARE, R.W.: Some Strikes are like Blackmail, Gunter says; in The Times, 21. Oktober 1969.
- SHANKS, M.: Reforming the Unions by Contract; in The Times, 13. November 1967.
- SHONFIELD, A.: o.T. in Sunday Times, 16. Juni 1968.

- STIEBER, J.: Unauthorized Strikes under the American and British Industrial Relations Systems; in British Journal of Industrial Relations, Vol. VI, No. 2, Juli 1968.
- SYKES, A.J.M.: The Cohesion of Trade Union Workshop Organisation; in Sociology, Vol. 1, No. 2, Mai 1967.
- TOPHAM, T.: Shop Stewards and Workers' Control; in New Left Review, Mai-Juni 1964.
- WARREN, A.: The Challenge from Below - An Analysis of the Role of the Shop Steward in Industrial Relations, in Industrial Relations Journal, Vol. 2, No. 3, Herbst 1971.
- WHITTINGHAM, T.G. und TOWERS, B.: Shop Stewards, their Unions and the Industrial Relations Act; in Industrial Relations Journal, Vol. 3, No. 4, Winter 1972.
- WHITTINGHAM, T.G. und TOWERS, B.: The British Industrial Relations Bill - An Analysis; in Industrial Relations, Vol. 26, No. 3, August 1971.
- WIGHAM, E.L.: What Happened to Donovan?; in The Times, 1. Mai 1970.
- WINSBURY, R.: The Union Urge to Merge; in Management Today, Januar 1969.
- WOODCOCK, G.: Role of the Commission on Industrial Relations; in Employment and Productivity Gazette, Februar 1969.

Lebenslauf

Am 25/5/1944 wurde ich als Sohn des Dipl.-Ing. Heinz Möhring und seiner Ehefrau Ilse geb. Gillhoff in Braubach am Rhein geboren.

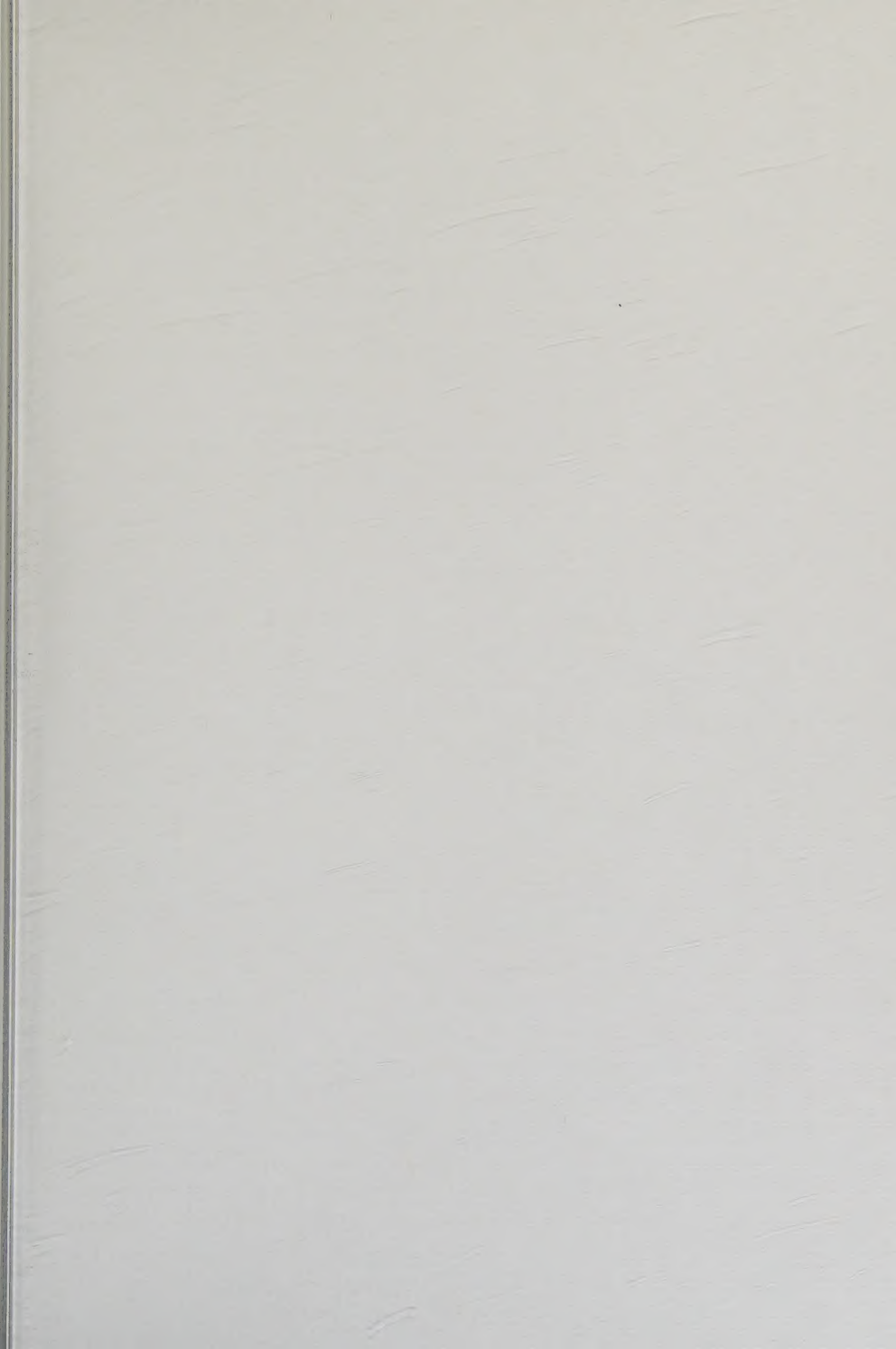
Von 1954 bis Februar 1964 besuchte ich das mathematisch-naturwissenschaftliche Mercator-Gymnasium in Duisburg, an dem ich auch die Reifeprüfung ablegte.

Im Sommersemester 1964 begann ich mit dem Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Münster (3 Semester), das ich an der Universität Köln (1 Semester) fortsetzte und in Nürnberg an der Friedrich-Alexander-Universität im Herbst 1968 mit der Prüfung als Diplomkaufmann abschloss.

Zwischen November 1968 und Oktober 1970 war ich als Wissenschaftliche Hilfskraft am Seminar für England- und Amerikakunde der Universität Nürnberg bei Prof. Dr. F.W. Schoberth, M.A., tätig.

Im Frühjahr 1970 führte mich ein Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes zu Forschungszwecken an die London School of Economics.

Seit November 1970 arbeite ich als Wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Betriebswirtschaftliche Marktlehre der Universität Göttingen bei Prof. Dr. H. Knoblich.



Offsetdruck-Fotodruck

J. Hogl, 8520 Erlangen, Hauptstr. 109 (Nähe Martin-Luther-Platz) Tel. 22990